

THE SCIENTIFIC INSTITUTE FOR ADVANCED TRAINING AND STUDIES

JOURNAL OF HUMAN DEVELOPMENT AND EDUCATION FOR SPECIALIZED RESEARCH (JHDESR)

VOL, 6 NO, 4. 2020

Director:

DR SLIMANI SABRINA



e-ISSN 2462-1730

Contact us

Journal of Human Development and Education for Specialized Research **(JHDESR)**

DR .Ashraf Mohammed Zaidan,

Director of the Journal of Human Development and Education

Email: jhdesr@siats.co.uk **Phone:** 001111333180

http:// jhdesr.siats.co.uk



Journal of Human Development and Education for specialized Research (JHDESR)
مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية (JHDESR)
http:// jhdesr.siats.co.uk e-ISSN 2462-1730
Vol:6 No:4, 2020 ,4 :المجلد:6 العدد



مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

العدد 4، المجلد 6 ، يناير 2020م.

e-ISSN 2462-1730

2020م – 1441ه

مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية، هي مجلة أكاديمية محكمة تصدر عن المعهد العلمي للتدريب المتقدم والدراسات. تهدف هذه المجلة إلى نشر الدراسات الجادة المبنية على الأبحاث النظرية والميدانية، كما تهدف إلى تعزيز الدراسات متعددة التخصصات في مجال التنمية البشرية والإدارة والتعليم للبحوث المتخصصة وتصبح مجلة رائدة في التنمية البشرية والتعليم في العالم. تهدف المجلة كذلك إلى نشر البحوث والدراسات النظرية والتطبيقية فى مجالات التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية مثل إدارة المواد البشرية، إدارة الأعمال، علوم الإتصال، دراسات التنمية، العلوم الإقتصادية، علوم التربية، التاريخ، العلاقات الصناعية، علوم الإعلام، علم النفس، علم الإجتماع، الإدارة العامة، الدراسات الدينية وغيرها.

البحوث المشاركة في مؤتمر العلوم الاجتماعية و الإنسانية (6–7 جوان 2020)


Journal of Human Development and Education for specialized Research (JHDESR)
مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية (JHDESR)
http:// jhdesr.siats.co.uk e-ISSN 2462-1730
2020م ,4 العدد ، 6 المجلد - Vo: 6, No: 4, 2020


Page from 549 to 559

THE IMPACT OF CLOUD COMPUTING ON THE QUALITY OF E- LEARNING AT TABUK UNIVERSITY

أثر تطبيق الحوسبة السحابية على جودة التعليم الالكتروني بجامعة تبوك

Dr.Nedal Hassan Elbadowi Eljaneid

د. نضال حسن البدوي الجنيد

neljaneid@ut.edu.sa

جامعة تبوك ، كلية العلوم ، المملكة العربية السعودية

2020

Received 07|08|2020 - Accepted 20|08|2020 - Available online 15|10|2020

ABSTRACT

Cloud computing is an advanced technology that relies on the transfer of processing and storage space for the computer to the so-called cloud, a server device accessed via the Internet , to transform it programs from products to services and the problem of study through the researcher's observation For the low success rate in mathematics course (2) for the students of the preparatory year at the University of Tabuk , despite the importance of the decision and the ensuing decisions in the student's study plan, this study aims to introduce the concept of cloud computing and clarify the benefits of employing cloud computing in the educational process and the Learn the impact of cloud computing on the quality of E-learning in enhancing the cognitive and skill aspects of the students of the preparatory year in the Department of Mathematics and the results of the study proved the following: Using the cloud to help increase the academic achievement of the students of the preparatory year in the department Mathematics this is reflected in the difference between the results of the tribal and other tests where the degree of the tribal test was 10.77% the degree of the dimensional test 83.10% and the extent of the interaction of the students with the use of T1-nsipre purification and the computational cloud contributes to the development of the skills side of the students of the preparatory year Mathematics in the difference between the results of the

tribal and other tests where the degree of the tribal test 43.50% the degree of the dimensional test 96.50% and the extent of the interaction of students with the Technology of cloud computing

الملخص

تعد الحوسبة السحابية تكنولوجيا متطورة تعتمد على نقل المعالجة ومساحة التخزين الخاصة بالحاسوب إلى ما يسمى السحابة (Cloud) وهي جهاز خادم يتم الوصول إليه عن طريق الإنترنت، لتتحول برامج تكنولوجيا المعلومات من منتجات إلى خدمات و تمثلت مشكلة الدراسة من خلال ملاحظة الباحثة لانخفاض نسبة النجاح في مقرر رياضيات (2) لطلاب السنة التحضيرية بجامعة تبوك بالرغم من أهمية المقرر وما يترتب عليه من مقررات أخرى في خطة الطالب الدراسية و تهدف هذه الدراسة الى التعريف بمفهوم الحوسبة السحابية وتوضيح فوائد توظيف الحوسبة السحابية في العملية التعليمية والتعرف على اثر تطبيق الحوسبة السحابية على جودة التعليم الالكتروني في تعزيز الجانب المعرفي والجانب المهارى لطالبات السنة التحضيرية بقسم الرياضيات واثبتت نتائج الدراسة الأتي : إستخدام السحابة الحوسبية يساعد على زيادة التحصيل الأكاديمي لدى طالبات السنة التحضيرية بقسم الرياضيات ويظهر ذلك في الفرق بين نتائج الاختبارين القبلي والبعدي حيث كانت درجة الاختبار القبلي 10.77% أما درجة الاختبار البعدي 83.10% وبين مدى تفاعل الطالبات مع إستخدام تنقية T1-nsipre و السحابة الحوسبية يساهم في تنمية الجانب المهارى لدى طالبات السنة التحضيرية بقسم الرياضيات في الفرق بين نتائج الاختبارين القبلي والبعدي حيث كانت درجة الاختبار القبلي 43.50% أما درجة الاختبار البعدي 96.50% وبين مدى تفاعل الطالبات مع تقنية الحوسبة السحابية

Keywords: Cloud Computing , Quality of E-learning

الكلمات المفتاحية : الحوسبة السحابية ، جودة التعليم الالكتروني

1. **Introduction** :

Cloud computing is a sophisticated technology that relations on the transfer of processing and storage space of the computer to the so-called cloud, a server that is accessed through the Internet, transforming IT programs from products to services. Computing, applications and even operating systems cloud have provided infrastructure, services, and software through a network. This network offers attractive benefits to higher education institutions with the ability to reduce ICT costs through virtualizing capital expenditures that install more than one operating system (Windows-Mac-Linux-Others) in a virtual environment within the current operating system to

enable experience system like the rest of the programs are browsing at any time.

2. Main text :

2.2 **Purposes of Study** : This research aims at introducing the concept of cloud computing and clarifying the benefits of employing cloud computing in the educational process and understanding the effect of applying cloud computing on the quality of E-learning in enhancing the knowledge and the skilled side of the preliminary students in a mathematics department.

2.2 **Methodology of Study**: To achieve the research objectives, the detailed approach and the semi- experimental approach are used to suit the current research objectives.

2.3 **Significance of Study**: The importance of this research in several parts:

(I) Theoretical part:

- This study corresponds with the attention of officials at the Ministry of Education in the Kingdom of Saudi Arabia E - training a new challenge For university training.
- The scarcity of the Arab study, which dealt with the subject of cloud computing and its applications in the field of university education.

(II) Applied part:

- Clarification of applications of cloud computing in university education and the possibility of benefiting from its services.
- The use of study may contribute to increasing the academicachievement of the students of the preparatory year in the mathematics department.
- The results of this study may help to encourage researchers to conduct further studies in this field.
  - **Population of Study** : Students of the preparatory year, Mathematics Department, Faculty of Science, Tabuk University 969 student
  - **Sample of Study**: A group of students in the preparatory year for summer separation recorders in 1439/1440 AH
  - **Hypotheses of Stud**y :
- There were no statistically significant differences at level (α = 0.05%) between the intermediate scores of the pre-test and the post-test cognitive achievement
- There were no statistically significant differences at the level of (α = 0.05%) between the intermediate scores of the pre-test and the post-skill.
  - **Terminology of Study** :

Cloud Computing: Know both Hussein and Sumaidai (2012): "A new model is to pay as much as use to access hardware and software resourcesthrough the Internet flexibly and allow companies to reduce costs and increase performance.”

- The US National Institute of Standards and Technology defines cloud computing as a model for enabling end-to-end network access and sharing a range of computing resources (server

networks, storage units, applications and services) that can be quickly deployed and delivered with an effort by management or Interaction with the service provider "(Mell & Grance , 2011).

- The E-learning: the delivery of learning and education program through electronic means and includes E-learning to use a computer or any other electronic device to provide training or educational materials.
- Al-Awaid and Al-Hamed (1424H) define E-learning as an education that aims to create a rich interactive environment with computer-based applications and enables students to access learning resources anytime, anywhere.
- An educational system to provide educational or training programs for learners or trainees at anytime and anywhere to useinteractive information and communication technologies to offer a multi-source interactive learning/learning environment synchronously or asynchronously.

3. **General Concepts:** The era in which we live with our various needs is characterized by rapid progress. Today, science is witnessing a clear development in the various scientific and technical fields. Superior technology has imposed itself in multiple areas of life. Technological progress has led to the emergence of new methods of education. Techniques are based on the use of technological innovations to achieve the required knowledge and seek new ways, systems, models and teaching aids to address many challenges at the global level, including increased demand for education, a shortage of educational institutions and an increase in the amount of information in all branches of knowledge for recent trends in mathematics education.

3.1 The Concept of Cloud Computing : Refers to the on-demand computer resources and systems available on the network that can provide several integrated computer services without local resources to facilitate the user. These resources include space for data storage, backup and self- synchronization and consists of the capabilities of software processing and scheduling of tasks and payment of mail Electronic and remote printing. When connected, the user can control these resources with a simple software interface that simplifies and ignores many internal details and processes [1] The concept of cloud computing has been defined as "a technology that relies on the transfer of processing and storage space of the computer to the so-called cloud, a server that is accessed through the Internet. This turns technology programs provide large storage space for users and it provides some programs as services Users rely on the possibilities provided by Web technologies 2.0 [2]. This can be illustrated by Figure (1) The idea of cloud computing Cloud Computing :



Figure (1) : Called cloud computing or cloud computing C. C

3.2 Components of cloud computing [3] Cloud Computing :

- **Applications** : Are programs and services that can be occupied by the client in the cloud, and with service Software As a Service the maintenance and development burden of the user has been reduced .
- **Client** : Is the user, who uses his equipment (whether mobile or computer or the iPad to benefit from the service, and may have a system that supports the cloud or Browser is used only.
- **Infrastructure** : Is the cloud infrastructure, which is provided as a service Infrastructure as a service . 4 . Platform: Is the platform you use in the cloud, such as Python Django, Java Google Web Toolkit In Google .
- **Service** : Is the service you use on the cloud, and the subject is more concerned with the term Software as a Service , Is the process of converting computer products into services .

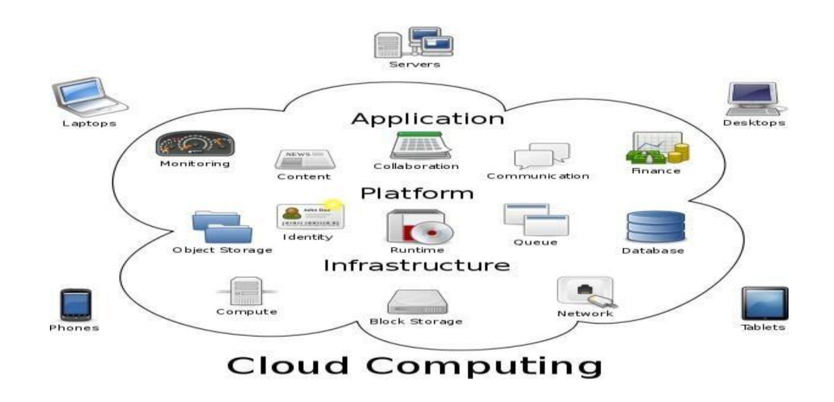


Figure (2)

3.4 Cloud Computing Models:

public cloud: Are available to the general public and are commercially based and are usually owned by companies selling cloud services .

Private Cloud : They are private networks for certain entities that provide full data control, security and data quality.

2 . Common Cloud: many organizations or ministries who share a similar interest in service share Cloud infrastructure.

3. Hybrid cloud: Cloud infrastructure has a vehicle of two or more clouds (private, community, or public) that are associated with standard or particular technology enabling it to allow data or applications to be transferred from one cloud to another.

Benefits of employing cloud computing in the learning process: Cloud computing is one of the most modern forms of virtualization software widely used in the business, service and e-government sectors in most of the world. Recently it has been introduced as an idea for use in the fields of distance learning and E-learning, Cloud (Computing It is no longer just a theoretical concept but turned into a concrete application we see in a number of communal services in the web, especially in the field of e-learning, for example, it has moved.

Building tests of software that can be downloaded to the device to services on the Internet does not require any operation Special software to take advantage of, site classmarker.com) And service (quiz-school) For example, they have taken advantage of cloud computing capabilities to offer the test hosting and evaluation services automatically for free or at a nominal price. The sites offer the possibility of running tests of various types such as complete the vacuum, Multiple choice, correct and error, etc., with the potential to display questions randomly or in a particular order, and publish the test by e-mail or web pages.

Provided Google A dedicated system in scheduling the course under the name (Cloud Course) The system allows teachers to create and follow up learning activities, schedule, manage and approve the queue, in addition to advanced features such as table synchronization with compatible systems, room information service and finally user information service [4] .

Cloud computing fosters collaboration between learners, teachers, and others in academia.

It is easy for the teacher to propose modifications by accessing the student file in the cloud, save his comments, and notify the student through the system.

Benefit from the vast infrastructure provided by the cloud services to carry out scientific tests and experiments.

3.5 Characteristics of Cloud Computing:

1 User-centered: Once the user has connected to the cloud, what is stored there becomes documents, messages, images, applications, or whatever the user. It is not only for the user but also for sharing with others.
2 With a central mission: Instead of focusing on what can be done and what can be done, the focus is on what the user needs to do, and how the application can do it for him.
3 Powerful : It connects hundreds or thousands of computers in the cloud.
4 Access : Data is stored in the cloud and users can instantly recover more information from multiple repositories and not just one source of data as was the case with computers.
5 Smart: With all the data stored on various machines in the cloud can be extracted and analyzed data to access this information intelligently .

Programmed : Many of the necessary tasks with cloud computing must be automated, for example, to protect the integrity and storage of data on one computer in the cloud must be copied on other machines in the cloud if this computer has moved to Outside the grid, the cloud automatically reprograms from that computer to another new equipment in the cloud.

3.6 Models of Cloud Services :

Service Google Cloud Drive : One of the recent cloud services of Google, which has become a global echo and extensive applications by researchers and information institutions. This service appeared in April of this year 2012 , Which allows the user to store the various files on the main servers in Google.

Features Google drive: Google Cloud Drive has many features and features:

2 It is a cloud service belonging to a large international company that has a reputation in the field of the Internet through the global community.
3 Google provides the user with the ability to store their files throughthe availability of storage capacity in Google drive this storage capacity reaches 15th Free Gigabyte Available to the beneficiary.
4 The great power of the company's servers Google which ensures the possibility of uploading user files on them.
5 Service Integration Google drive With other services Google , Where available services can be easily navigated.
6 Provides many services such as storage, sharing, downloading, editing,and saving of files and more.
7 Features include automatic spell checking, Correcting all the errors that are available in the list.
8 Updates and features are added every period on Google drive .
9 The possibility of sharing work by forming groups on Google drive .
10 Option to load Google drives On many type of hardware computers, phones, tablets.
11 The possibility of cloud storage of any kind of files and access to them at any time and place.
12 There are multiple features such as automatic file preservation and software support such as Photoshop and PowerPoint .

3.7 Service Drop Box : is an external site hosting files and has many benefits and advantages. It provides a user-specific cloud service on the Internet that allows it to freely store data and also synchronize its various files between different devices and various modern media. When you install a program (Drop Box) The process of real storage on a remote server symbolizes (cloud) allows the user to add and modify and change the files through the media available to him and that enables him to use the program Drop Box.

4 **Advantages of using a service Drop Box Cloud** : This service offers many advantages to the beneficiaries:

1. Enables the user to view and browse his files and modified from which place In any geographical area provided that the Internet service is available.
2. Save files for fear of loss, loss or damage Of personal devices and thus can be retrieved at any time .
3. In order to share files among people The relationship and ease of use even as the working environments are different and can send a link to files on the mail of people Concerned .
4. If you run out of storage space on a user's computer, This program will quickly send a link

to files on the mail of the persons concerned .

5. Allows to upload and store various types of documents, images and other applications Files
6. Easy The process of taking pictures and synchronizing with the program (Drop Box) At the same moment .
7. Copy or paste the image links directly into the clipboard.
8. Review Office files and documents pdf And others without the need for any additional software.
9. It supports Arabic language files and other languages.
10. Synchronize audio and video files directly with (Drop Box) and also operated.
11. The location of Drop Box the user has a free space of 2 This space can be increased by a monthly fee 50 Giga or 100 Giga.
12. Opium devices allow the user the freedom to create a private secret code for additional confidentiality.
13. Upload files to your smartphone and run them directly without the need of the Internet.

Google drive: The service offered by the company provides more storage space than other services can be used by Space up to 15 kb as Allows you to process And modify your files online without having to have the modification software installed on your computer. This application is utilized Decrypt and transfer compressed files from computer to iPad :

I zip Application : In lectures pressure course for ease of transmission processes for students and jaw.

5program Explain Everything : Is an easy-to-use tool that gives you an interactive whiteboard that enables you to do the program can be defined on iPhone and iPad There is a free version and a paid version and is used in this research applied to explain sports and sports equations

Program Features :

1. Action Animation and Writing Handles . .
2. Export all media files and share them as movies
3. Add videos / photos, presentations and audio recordings .
4. The possibility of moving objects from one place to another .
5. Procedures of Research:

Study Tools: The researcher used a toolkit to answer research hypotheses such as :

Statistical analysis Spss : To find the statistical differences between the two averages Pre-test and post-test cognitive achievement. : Machine T1-nsipre To measure the statistical differences between the two averages Pre - and post - test for the empirical test of the theoretical side .

Answer the First question : There were no statistically significant differences at level ($\alpha = 0.05\%$) between intermediate scores Pre-test and post-test cognitive achievement :

One-Sample Statistics

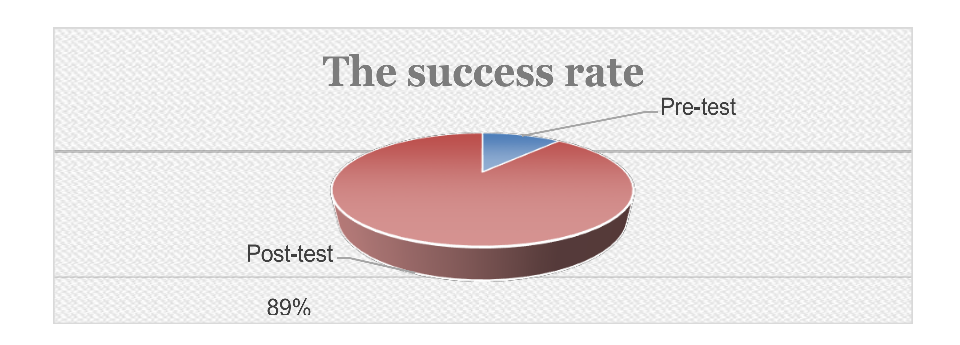
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
First	65	7.6462	3.42979	0.42541
Second	65	16.4769	4.17623	.51800

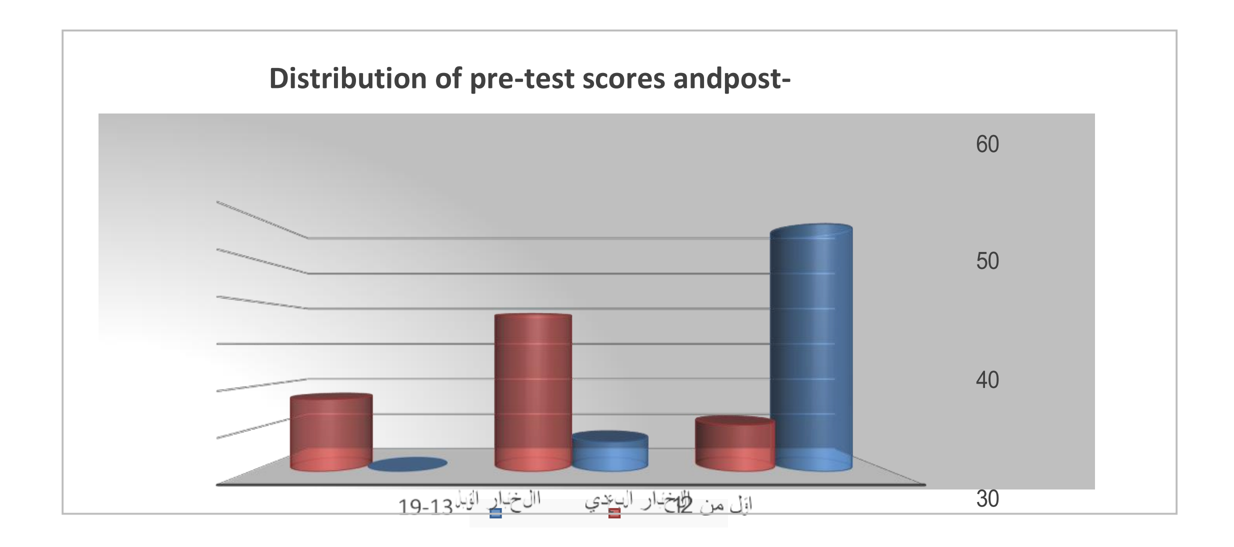
	Test Value = 05					
	t	df	Si. G (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
First	6.220	64	.000	2.64615	1.7963	3.4960
Second	22.156	64	.000	11.47692	10.4421	12.5117

One-Sample Test

There is a statistically significant mean for the pre-test as well as for the post-test and the result has been highly significant now p = 0.000 .

Distribution of pre - and post - test scores on female sample				
The stairs of	less than 12	19-13	25-20	The success rate
Tribal Test	58	7	0	10.77%
Post-test	11	37	17	83.10%
Total	65			





From the analysis of the result of the tribal and post-test of the students, the research found significant differences at the level of (α = 0.05%) between intermediate scores Pre-test and post-test cognitive achievement

Answer the second question:

There are no statistically significant differences at the level (α = 0.05%) between the intermediate scores of the pre-test and the post-skill.To answer this question, the researcher used a technique T1- nsipre Explanation of the application of the graph: An application that enables the drawing of functions, equations (rectum, parabola, circle, ellipse, extra cutting, and conical sections), parametric and polar functions,

Summary of search results:

- There are significant differences at the level of α = 0.05% between the intermediate scores of the pre-test and the post-test cognitive achievement.
- There are significant differences at the level of α = 0.05% between the intermediate scores of the pre-test and the post-skill.
- The use of computer cloud helps to increase the academic achievement of students of the preparatory year in the mathematics department.

Use of purification T1-nsipre With the computer cloud contributes to the development of the skilled side of the students of the preparatory yearin the Department of Mathematics

References :

(1) Chilton study, Mohamed Shawky, cloud computing Clued Computing Between Understanding and Application, Journal of E-Learning, Issue (11) , 2014 .

(2) Rizk, Marwa, Cloud computing and mobile technologies : The most prominent security strategies in 2013 .

(3) Ahmadi, Omaima Abdullah Rafid, Cloud computing and E-quality in the educational process, International Conference on Digital InformationTechnology, Modern Trends in Information Technology, Jordan, Oman 11-9 October2012 M .

(4) Study of Alshaya, Hessa Mohammed and Alwaid , Afnan Abdulrahman, use Google Plus social network (Google+) In project-based learning for Princess University students and their satisfaction with them, International Specialized Educational Journal, vol. 4) , the number (1) , January 2015 .

(5) Chloe, Sabah Mohammed, Cloud computing, its concept and applications in libraries and information centers, Department of Information Studies, Sultan Qaboos University.

(6) Ahmed Salem, Educational Technology and Tools, Al-Rashed Library, Riyadh 2004 M .

(7) Hussein , Laith Saadallah and Sumaidaie , Abdullah (2012), The development of Mesopotamia applications of general cloud computing in organizations, a proposed model for Iraqi educational organizations, 11 (Vol. 34) ,

(8) Talal Hassan Kabli, Others, E-Learning (Contemporary Technology ... and Contemporary Technology), Dar Al-Iman Library, 2012 M

(9) Tareq Abdel - Rauf , E-Learning and Virtual Education (ContemporaryGlobal Trends), Arab Group for Training and Publishing, Cairo, Egypt, 2015 M

(10) Medhat Mohamed Abou El Nasr, Total Quality Management Kaizen Japanese Strategy in Developing Organizations ,, Arab Group for Training and Publishing, Cairo, Egypt, 2015 M.

(11) Mamdouh Salem Al- Faqi , Cloud Computing Among the fears and hopes , e - learning magazine Mansoura University, 2013 m

(12) Azhari Abdul Rahim Ahmed, Omari, Aisha Bilish Mohammed, Quality Standards in Distance Learning and E-Learning, Al-Rashed Library, 2016 M .

(13) Hefni Ismail Mohamed, Teaching and Learning Mathematics in Non-Traditional Methods, Al-Rashed Library, 2017 M.

(14) Roy Tennant. "Libraries in the Cloud" online posting , (19 Feb 2010) : http://lists.ala.org/wws/arc/lita-l

(15) Lizhe Wang & Gregor von Laszewski . op. cit

(16) Rajkumar Buyya . Market-Oriented Cloud Computing: Vision, Hype, and Reality for Delivering IT Services as Computing Utilities .- Rajkumar Buyya , Chee Shin Yeo, SrikumarVenugopal . - Manjrasoft Pty Ltd: Australia, 2009.

http://duraspace.org/duracloud.php www.western.edu



Journal of Human Development and Education for specialized Research (JHDESR)
مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية (JHDESR)
http:// jhdesr.siats.co.uk e-ISSN 2462-1730
2020م ،4 ، العدد 6 المجلد - Vo: 6, No: 4, 2020



Page from 561 to 574

QUALITY ASSURANCE INSTITUTIONALIZATION MANAGEMENT: RESEARCH PROJECT IN THE HIGHER EDUCATION VIA GUIDELINES FOR YOUNG RESEARCHERS

Professor Milad Elharthi,

Political science and International

Relations Department

Gelisim Istanbul University.

melharthi@gelisim.edu.tr

milad.moftah@gmail.co

00 90 5317232398

2020

Received 07|08|2020 - Accepted 20|08|2020 - Available online 15|10|2020

ABSTRACT

This paper examined the necessity for quality assurance institutionalization planning in the Libyan university institution, and provided it as an indicators and concepts presented to the new public policy makers in new Libya. The indicators of quality planning, the production function of the university and the strategies universities can adopt, in the Libyan University system, as an example for young researchers, to assure quality of their products. This presentation designed for the young researchers in the disciplinary education researches. To provide net of implications and applications for how young researchers may undertake the presentations concentrated mostly in providing concepts, definitions and general steps toward educational research project. In addition, it has become clear that the young researchers heavy responsibility in this regard. A task must be workable because a system that does not assure quality of its products in a global market that is competitive will eventually become unsustainable.

In addition, university education as a place of creating science and knowledge has many duties to do toward the reality of how administering and planning the knowledge capital. In this regard, university institution is the appropriate theater to play such role in administering and planning the

quality assurance institutionalization in the higher educational sector, as thoughtful accomplishments. In this direction, University institution should be the first to apply the meanings and its importance in administering and planning its input and output of science and knowledge. This paper will demonstrate how a proper institutionalization of quality assurance (the Libyan University), as an example of researching) must have a policy of planning of Quality Assurance Institutionalization Politics.

Keywords: Quality Assurance, Planning of Quality Assurance, Institutionalization, Education and Development, Politics of Institutionalization, Total Quality Approach, Circular policy, Context and Teaching, Globalization, Administering Knowledge, Outcomes Quality Approach, Development Policy Planning Indicators, Parameters, Indicators,

Administering knowledge[1] and thought Capital is a complicated mission facing most Libyan universities, and creating thoughts and knowledge easier than administering it. In addition, university education as a place of creating science and knowledge has many duties to do toward the reality of how administering and planning the knowledge capital. In this regard, university institution is the appropriate theater to play such role in administering and planning the quality assurance institutionalization in the higher educational sector, as thoughtful accomplishments. In this direction, University institution should be the first to apply the meanings and its importance in administering and planning its input and output of science and knowledge. This project will demonstrate how a proper institutionalization of quality assurance in the Libyan University must have a defined planning of QAIP, taking the Libyan University development policy as a Case prepared for the year of 2025.

In other words, this project is based on preparing a draft study examining the necessity for quality assurance institutionalization planning in the Libyan university institution, and providing it as an indicators and concepts which will be presented to the new public policy makers in new Libya. The indicators of quality planning, the production function of the university and the strategies universities could adopted to assure quality of their products.

It has become clear that universities have heavy responsibility in this regard. A task must done because a system that does not assure quality of its products in a global market that is competitive will eventually become unsustainable. We realize that many if not all the strategies which will discussed here have funding implications. Those whose responsibility it is to fund universities should take those it is to manage these funds should take even more note actions so that the university institution in new Libya can truly begin to fulfill its mission toward a brighter University future. In addition, university education as a place of planning and creating science and knowledge has many duties to do toward the reality of how administering and planning the knowledge capital. In this regard, this project will demonstrate how a proper institutionalization of quality assurance in the Libyan University must have a policy of QAI[2] .

---

[1] Administering Knowledge is a new approach to most Libyan Higher education system.
[2] The author adopt the Libyan Example for further illustrations for the young researchers

Libya's Current Higher Education System Characteristics

This project is targeting 8 parameters of current problems facing the actual existing problems in the Libyan higher education system:

- Lack of Organization and Management in the academic sector (unstably)
- Lack of Consultancy and Extension Activities (not existent)
- Lack of Research and Publications (poor researches and publication scale).
- Lack of Teaching, Learning and Evaluation (not reliable).
- Lack of Curriculum Design and Review (not developed)
- Lack of Institutional Goals and Objectives (undefined goals and objectives)
- Lack of Infrastructure Facilities (poor libraries, classes, …extent)
- Lack of Student Feedback and Counseling (not existent)

Project Research Sampling and sample Design:

This project deals with the higher education public sector only not private universities. Sampling design, which will adopted in this project constitutes of 10 Libyan universities with its above characteristics. We will deal effectively with the following: (1) the definition of all parameters and concepts (2) limiting the size of the sample (3) the sample design.

Research Project's Design and Objectives (RPDO)

- To develop a framework to support the institutionalization of quality assurance (QAI).
- Institutionalizing QAI consists of a model of eight parameters required for implementing and sustaining QAI policies.
- Providing core QAI policies include defining a 'roadmap 'for the process of institutionalization.
- Building assuring and improving quality.
- Grouping and categorizing (internal enabling environment, organizing for quality and support functions.
- Enabling environment contains the essential elements of leadership, policy, core values, and resources.
- Organizing for quality includes the structure for implementing QAI.
- Providing primarily support functions: capacity building, communication and information, and rewarding quality.
- Providing Higher Education conceptual model: be applied at the level of an organization or a system.
- Describing the process of institutionalizing of QA, (awareness, experiential, expansion, and consolidation.
- Providing framework to support strategic planning policies and directing Ministry of education work plans, and as a resource for determining the elements necessary to strengthen and sustain QAI.

- The final step will be the development and evaluation of an assessment tools to monitor developmental progress in the QAI[3].

Project's Methodology and Design

The aim of this project is to lay down indicators for establishing new Libya's Planning national development policy in the University system, after the political changes in Libya in 17-2-2011 uprising and demolishing the old mechanism of controlling the higher education system in Libya. Base its attempt on rediscovering ways of achieving quality and sustaining it in the Libyan University system. This therefore, is the task of this project. It will examine the concept of quality assurance, as it planned during the transformation period, and apply it to a Libyan University Institution. However, the major problem, which faces the improvement of the Libyan higher education sector its ignorance to planning quality assurance institutionalization, not in theory, but in practice.

(1) The University Mission Project (UMP)

The strategic position of the university in any national development policy is beyond doubt. The original mission of any given university is primarily to promote knowledge through research and teaching. It is also to explore solutions to the country's problems and assist the larger society to achieve its objectives in the areas of human social and economic development as following up to the year of 2025:

(a) Contribute to national development through high-level relevant labor training.
(b) Develop and inculcate proper values for the survival of the individual and society.
(c) Develop the intellectual capability of individuals to understand their local and external Environments.
(d) Acquire both physical and intellectual skills, which will enable individuals to be self-reliant and useful members of the society.
(e) Promote and encourage scholarship and community service.
(f) Promote national and international interaction[4]

(2) The University Objectives (UO):

These goals will pursue through teaching, research, virile staff development programs, generation, and dissemination of knowledge. The policy expects that the Libyan university specifically to make optimum contribution to national development by intensifying and diversifying its programs for the development of high level University manpower within the context of the needs of the new Libyan society`. The professional course contents of university education should also reflect national requirements and Libya's society needs of knowledge. The policy also provides that university research will be relevant to new Libya's development goals and needs.

---

[3] Project's design and objectives outlined here as a guide lines for the general framework of the final project draft.
[4] For further analysis and approaches in this respect look at: Yorker, M., (1994), "Enhancement-led higher education?" Quality Assurance in Education 2 (3), pp. 6-12.

It is evident that these policy expectations the university institution should be the basic think tank of the Libyan society in all areas. In addition, it should continuously generate ideals and knowledge and disseminate them, develop skills and abilities in all who seek knowledge within its walls. The university institution in new Libya should be the vanguard of societal responses to emergent political, economic, social, and environmental problems. The advancement of humankind through the ages has been knowledge driven and knowledge is the basic product of universities.

For the Libyan education higher institutions to fulfill its mission, in general, it must devise ways of reversing the downward spiral in the quality of knowledge at produces and the services its delivers to its stakeholders and society. It must rediscover ways of achieving quality and sustaining it. This therefore, is the task of this paper. It will examine the concept of quality assurance and apply it to the Libyan University production function in general.

For instance, why should the University of Libya assures of its products and services, its inputs and its outputs? What strategies can Libyan University adopt with regard to these elements to assure quality (in the light of the new political social change in Libya)? Address these questions in the project through an educational quality assurance semi-plans thought and indicators, and how it be institutionalized in the Libyan University.

(3) The Theoretical Conceptual Framework of Institutionalization of Higher Education Projections (TCFIHEP)

(A) Quality Assurance Concept (QAC)*:*

Quality assurance is a holistic term, which directed toward education as an entity. It entails the supplier and consumer and the various activities put in place to produce quality products and services. For further examine this concept meaningfully; three approaches to the definition of quality be used. These are "*the reputational approach, the outcomes approach, and the total quality approach"*[5] .

(B) The Reputational Approach (RA):

This approach sees quality as exceptional, it seen as exclusive. It is something that "some have at the exclusion of others". It is distinctive and intuitively recognizable. This approach regards quality as excellence, it is a standard attained in our context by exceptional universities and or their products.

(C) The Outcomes Approach (OA):

This regards quality as efficient production. Here, there are no absolute standards but specifications. The quality of a product measured by the extent to which it meets customer's specifications. This approach more related to practices in industry.

[5] Quality in output does not come by chance. It requires carefully planned and deliberate efforts.

(D) Total Quality Approach (TQA)

Here quality is seen as value added. How much value has n added to the abilities of students for instance, who have passed through the system regardless of their ability levels. These are different views of quality when put together. However, we can accept that quality with regard to the output of university education is 'the level of excellence in performance on the strength of the quality of the context, inputs, process transaction, and output"... This shows that to attain or assure quality in output a lot quality inputs and processes would have made. Quality in output does not come by chance. It requires carefully planned and deliberate efforts.

(E) Meaning of Quality Assurance (MQA):

The general meaning of quality assurance is very applicable to the production function of universities. It is the management of goods, services, and activities from the input stage, through processes, to the output stage of production, Quality assurance aims at preventing quality problems and ensuring that only conforming products reach the customer. Moreover, the characteristics of an effective quality assurance mechanism are an effective quality management system periodic audit of the operation of the system, periodic review of the system to ensure it meets changing requirements.

It is clear therefore that an assurance process recognizes the need for a university to accept responsibility for its own management processes. This is the difference between quality assurance and inspection or evaluation. Quality assurance is a total, holistic process concerned with ensuring the integrity of outcomes. This places the responsibility for quality with the university itself, and thus expressed through its relationship with its academic and nation society.

Quality assurance recognizes the autonomy of organizations and seeks to enhance their capacity to operate in a responsive way. We can see here that individual universities have a responsibility of assuring the quality of their product and that is why our focus here is on quality assurance mechanism of the Libyan University Institution, in general[6].

(F) Higher Education Quality Meaning (HEQ):

According to the author, it is possible to identify at least five definitions (*Harvey and Green, 1993*). First, is to see it as "producing perfection through continuous improvement by adopting Total Quality Management (TQM) to create a philosophy about work, people, and human relationship built around shared values". It points to the ideal against which all other achievements are measured.

The second and less formidable definition is to see quality as" performance that is exceptional, attainable only limited circumstances and only when very able students are admitted ".The third is to see it as the "ability to transform students on an on-going basis and add value to their knowledge and personal development".

The fourth definition is to see it as" the ability to provide value for money and to be publicly accountable ".

The fifth definition sees "quality as something which fits the purpose of the product or service, once the purpose has been decided" *(Bogue and Saunders, 1992)*

[6] For further insights consulate: Van Vought, F., (2008) "Mission Diversity and Reputation in Higher Education", Higher Education Policy, 21, 2, p. 167.

(G) Quality Assurance Requirements (QAR):

The experiences of the most developed countries suggest that the adoption of an instrumental approach to quality assurance in higher education can only work if a number of conditions are met.

The first condition is that academic staff members are qualified. Research and teaching up to an acceptable level and the valuable nexus between them can only be produced two three when basic knowledge of the subject and the methodologies for research and teaching is present. Without this, research will poorly formulated and executed, teaching lacking in breadth, depth and effectiveness, and the introduction of quality assurance not do much to increase standards to the desired level.

The second condition is that academics need only to employ in one full-time job in one institution to live comfortably with their families. They can earn extra income by doing short-term consultancy work for industry, government, or international organizations as part of their direct community service function.

The third condition is the presence of adequate physical, electronic, and administrative support services, such as well equal.

(4) Higher Education Quality Indicators (HEQI):

There are indicators that are associated with quality education: These indicators are crucial to quality. They include:

(A) The students[7]:

In industry, product quality to a certain extent depends on the quality of raw materials input. Quality leather, all other variables being favorable would invariably lead to quality shoes. Quality grapes to quality drink. University Quality to quality outputs. In university education, the quality of student input is crucial to their eventual outcome what knowledge and abilities do they already possess? Some assumptions made regarding those when students are admitting to universities. We assume that they had learned what they were supposed to learn at the lower levels of educational structure. If they did not and somehow cheated their way into the universities, the deficiencies will persist and eventually manifest in them as low quality products. The university does not perform miracles. If the society offers defective raw materials, it can only at best ameliorate the effects at the output end of the processes. To assure quality in student output by the universities, the primary and secondary levels of the system must also ensure quality in their productivity.

(B) University Professors (UP):

The public policy on higher Education recognizes that no education system may rise above the quality of its teachers). The quality of lectures in the universities determines largely, *the quality of those that they produce and the quality of their research output*. During the forty-two years of the development of university education in Libya, there was a lack of orderly and prosperous growth, especially during the "People's Committee Rule of the education sector in Libya. The lecturers in the universities at the time were less world class. They had not integrity both personal and intellectual. The system was always not improving them through training and retraining in the best universities in the world.

[7] Benghazi University's students estimated around 55 thousands students (2011-2012), with 21 faculties including 210 departments.

(C) Context:

If the university has well quality learners and professors but run irrelevant programs that do not relate to the needs of the society nor with the "specifications" of the stakeholders and consumers, and then does quality in this context suffer. The national policy on education enjoins the universities to design course content that will reflect Libya's national requirements.

It there is a continuing mismatch between what is offered in the university and what society needs, then regardless of the nature of what is offered, it would still in this quality context be of poor quality. Context here must also aligned with adequate and appropriate materials, and equipment for teaching and learning. Workshops, laboratories, libraries, and modern technology like ICT go as required with the context[8].

(D) Teaching:

Teaching separated here from teachers as a quality indicator because not much teaching goes on in the universities even with highly qualified academic staff in the department. Quality teaching involves not only possession of knowledge but also the ability to transfer knowledge, skills, and attitudes to the learners. This is why the Educational public Policy envisages that all teachers in our educational institutions shall be required to undergo training in the methods and techniques of teaching these calls for training in methods and techniques in teaching[9].

(E) Teaching/Learning Environment (TLE)[10]:

Good learning environment promotes quality higher education. Environment here goes beyond the physical structures and beautiful aesthetic landscaping. Important though these are to quality learning, it includes adequate policies and practices, which prohibit students and teacher harassment, examination malpractice, cultism and attendant violence. It connotes good academic culture. At the early stages of University, development policy in Libya there was adequate classrooms, offices hostel accommodation for students, large auditoriums for universities wide activities. The campuses were student friendly. With the radical increase in students enrolment that not matched with corresponding improvement in facilities and funding, the existing facilities were over-stretched and ill maintained. They can no longer support the programs of the universities leading to improvisation that have affected quality:

(F) Measurement and Evaluation (ME):

Quality must be measurable and clearly defined. In other words, there should be clearly defined learning outcomes such as knowledge, attitudes and skills expected of anyone who has gone through any course of study in the university. There must be suitable ways of assessing these at university and national levels. From our discussion of indicator of quality education, we can identify possible assurance mechanism in the university. These are:

---

[8] Several Libyan Higher Institutions run irrelevant programs that do not relate to the needs of the society nor with the "specifications" of the stakeholders and consumers.

[9] Yorker, M., (1994), "Enhancement-led to higher education? Quality Assurance in Education 2 (3), pp. 6-12.

[10] Teaching/Learning environment, currently, in Libya no longer support the programs of the universities leading to improvisation that have affected quality. For example, Campuses lack of stable academic leadership, security problems and lack of policies adaptations.

a) Students admission policy
b) Recruitment and selection policy of academic staff
c) Circular policy (academic programs)
d) Supervision of instruction and teaching effectiveness.
We here discuss how these mechanisms be put in place if they are not already being used and or strengthened if they are:

(G) Student Admission Policy (SAP):

Students are the raw materials that taken into the university, processed, and turned out on graduation, as finished products to employers and society as customers. Admission standards in excellent universities are very high indeed. Only the finest candidates meet the requirements. The position of this presentation is that this move strengthened to recover the autonomy of universities in determining their raw materials. In short, policy enrollment and admission to the university level requirements well requested, checked and balanced.

(H) Recruitment and Selection of Academic Staff (RSAS):

The universities have autonomy in this regard. They recruit and select their staff. The only limitation here is that they cannot fix their remuneration outside the authority approved structure which unfortunately cannot attract desired teaching personnel from anywhere in the world. Even at the present level of enhancement, the remuneration package of the Libyan university teacher is still lower than the average in the Arab world and this becomes an impediment to attracting lectures in relevant areas from some Arab countries, Europe, America, Japan and other key Asian countries.

The concept of the university requires that its academic staff disposition is universal in profile. That is why some culture specific programs like foreign languages and high technologies, modern studies, Institutions of American and European Studies etc., should, for purposes of universal relevance and comparison, have on their teaching staff, specialists from those cultures. Since quality has to do with relevance this obviously has a quality assurance implication.

(I) Circular Policy (CP):

This is a quality context. Quality assurance in the university must have to do with the relevance of the programs. There must be societal justification for every programmed on the curriculum. It must be social, economic, political, cultural, environmental or some or all of these. This sees quality as relevance. It must have utility. It must not be an abstraction. Any Libyan University in the following areas can assure these:

(i) Periodic review of existing programs to check on flaws breakdowns. This e done every two years or by one year.
(ii) Review of objective in the light of society's changing needs and demands.
(iii) Ensure that the procedure for modifying programs (deletion and addition of courses) is not Cumbersome.
(iv) This way, outdated and irrelevant courses quickly removed and new ones added[11]

(J) Instruction and Teaching Effectiveness Supervision (ITES):

[11]Van Vught, F., (2008) "Mission Diversity and Reputation in Higher Education", Higher Education Policy, 21, 2, p. 167.

The teaching quality considerably declined in the Libyan universities. This may well be the reason why the National Policy on higher Education provides that all teachers in the national institutions shall be required of undergo training in the methods and techniques of teaching. Possession of knowledge is one thing; ability to transfer it to others is another. That is why university professor is discipline and teaching a profession.

In his inaugural lecture on the improvement of instruction and instructor effectiveness in our higher educational institutions, recommended among other things that student ratings of lecturers teaching at the end of courses) should be augmented by other approaches in making promotion decision on lecturers. That is why one cannot publish at the expanse of teaching and expect a favorable appraisal. They should complement each other.

(5) Higher Education Development Strategy Project in Libya up to 2025 [12]

The development policy of higher education considered one of priority, in order to reach the projected goals of higher education development policy in Libya up to 2025. Education and training development strategies in Libya up to 2025 are aiming at building up a system of modern higher education with the ability of satisfying the knowledge-based needs of labor. Tertiary education contributes to the development of science-technology, culture-art, production, business, and service, simultaneously helping improve knowledge, which promotes healthy lifestyle among people.

In parallel to the consolidation of a university network, a number of universities with quality higher training built and facilities, training conditions, and scales are being developed and intensified. It intended that the ratio of students per 10,000 should be about 300 in 2025. To implement development goals, the higher education system in Libya needs to be continuously innovated and perfected. The following are the main solutions are being considered and desired in the project:

To intensify effective management of agencies responsible for higher education from central to universities, to build perfect legal system of higher education to control training quality at universities by agreed criteria;

To innovate curricula, instructional methods at universities, to modernize training content by providing more scientific and applied technological knowledge and overcoming one-way instructional methods so that students' creativeness and self-study will be promoted.

To develop a contingent of administrators and academics with a view to standardizing academic titles at university level, the objective being to increase by 20-30 per cent the numbers of professors with masters degrees.

To Pay attention to the development of the best-qualified experts involved in instructional, scientific research activities, technology transfer, and other production-services.

To diversify and intensify financial resources for higher education from government budget, scientific research contracts, production services, and support from socio-economic organizations.

[12] We prepared a list of 8 parameters: Institutional Goals and Objectives, Curriculum Design and Review, Teaching, Learning and Evaluation, Research and Publications, Consultancy and Extension Activities, Organization and Management, Infrastructure Facilities, Student Feedback and Counseling, provided in the annexure of this paper,

To expand and intensify international co-operation in higher education, to make full use of funding and technical support from other nations and international organizations thereby serving high quality training programs. Foreign cultural and training institutions should be encouraged to open in Libya. Universities should be encouraged to participate in organizations like the Arab Association of Universities (AAU), UNESCO. Excellent undergraduate and post-graduate students should to be sent to study priority subjects in countries have advanced science and technology. By gradually preparing higher education integration, recognition of equivalent qualifications with world class developed nation's universities.

Conclusion

Again, this is a draft research project outlined here toward quality assurance in higher education development policy planning. I do hope through this project, we can learn more to accomplish it in the near future. It has become clear that universities have heavy responsibility in this regard. Do a task because a system that does not assure quality of its products in a global market that is competitive will eventually become unsustainable? We must however realize that many if not all the strategies discussed here have funding implications. Those whose responsibility it is to fund universities should take those it is to manage these funds should take even more note actions so that the university institution in new Libya can truly begin to fulfill its mission toward a brighter University future in 2025.

(1) Annexure

Projected Parameters

Parameter I: Institutional Goals and Objectives

- The goals and objectives of the institution are clearly stated, periodically reviewed, and communicated systematically to all its constituencies.
- The goals and objectives of the institution reflect contemporary educational needs and are relevant to regional/national/international demands

Parameter II: Curriculum Design and Review

- The programs of teaching and learning are consistent with the goals and objectives of the institution.
- The process of programmed approval is well organized.
- Feedback from academic peers and employers is used in the initiation, review and redesign of programs

Parameter III: Teaching, Learning, and Evaluation

- Programs of teaching and learning take account of individual differences among learners and offer academic flexibility.
- The institution facilitates the effective running of the teaching-learning programs.
- The evaluation procedures in the educational programs are rigorous and fair.
- Regularity and confidentiality of examinations are maintained.
- The institution has an efficient mechanism to recruit qualified and adequate faculty.
- The institution has an open and participative mechanism for evaluation of teaching, research and work satisfaction of the faculty.
- The faculty have opportunity for continued academic progress and professional Advancement

Parameter IV: Research and Publications

- The institution promotes research culture among faculties and students.
- The institution has a vigorous and well-scrutinized publication program and actively encourages faculty and students to publish in academic forum.

Parameter V: Consultancy and Extension Activities

- The institution promotes faculty participation in consultancy services.
- The institution is responsive to community needs and conducts relevant extension and awareness programs.

Parameter VI: Organization and Management

- The organization of the institution is such that powers and responsibilities are clearly assigned to designated bodies and individuals to facilitate tasks related to every aspect of the institution goals of and every segment of its constituencies.
- The offices and departments of the institution are governed on the principles of participation and transparency.
- Academic and administrative planning in the institution move hand in hand.
- The institution has a realistic academic calendar, which is followed meticulously.
- The institution has a realistic and transparent admission policy, which is adhered to.
- The organization has an adequate and fair mechanism for creation and appointment of Administrative staff and for their continued professional advancement.

Parameter VII: Infrastructure Facilities

- The institution has adequate physical facilities to run the educational programs and administrative functions efficiently.
- The growth of the infrastructure keeps pace with the academic growth of the institution.
- The institution has effective mechanisms for maintenance and optimal use of Infrastructure.

Parameter IX: Student Feedback and Counseling

- The institution has an effective mechanism to use student feedback for the quality enhancement.
- The prospectus of the institution gives clear guidance to students about admission and completion requirements for all programs, the fee structure and refund policies, financial aid and student support services.
- Financial aid to students is fairly distributed.
- The institution offers competent academic counseling and placement services to its students.

(2) Research Project Design and Objectives

- ❑ To develop a framework to support the institutionalization of quality assurance (QAI).
- ❑ Institutionalizing QAI consists of a model of eight parameters required for implementing and sustaining QAI policies.

- Providing core QAI policies including defining a 'roadmap‘ for the process of institutionalization.
- Building assuring and improving quality.
- Grouping and categorizing (internal enabling environment, organizing for quality and support functions.
- Enabling environment contains the essential elements of leadership, policy, core values, and resources.
- Organizing for quality includes the structure for implementing QAI.
- Providing primarily support functions: capacity building, communication and information, and rewarding quality.
- Providing Higher Education conceptual model: can be applied at the level of an organization or a system.
- Describing the process of institutionalizing QAI, (awareness, experiential, expansion, and consolidation.
- Providing framework to support strategic planning policies and directing Ministry of education work plans, and as a resource for determining the elements necessary to strengthen and sustain QAI.
- The final step will be the development and evaluation of an assessment tool to monitor developmental progress in the institutionalization of QA.

(3) Abbreviations List

- AAU (Arab Association of Universities)
- UNESCO
- ITES (Instruction and Teaching Effectiveness Supervision)
- CP (Circular Policy)
- RSAS (Recruitment and Selection of Academic Staff)
- SAP (Student Admission Policy)
- ME (Measurement and Evaluation)
- TLE (Teaching/Learning Environment)
- UP (University Professors)
- HEQI (Higher Education Quality Indicators)
- QAR (Quality Assurance Requirements)
- HEQ (Higher Education Quality Meaning)
- MQA (Meaning of Quality Assurance)
- TQA (Total Quality Approach)
- UMP (University Mission Project)
- RPDO (Research Project's Design and Objectives)
- QAIP (Quality Assurance Institutionalization Policy)
- RA (Reputational Approach)
- QAI (Quality Assurance Institutionalization)
- DPPI (Development Policy Planning Indicators)
- LUI (Libyan University Institution)
- HEDS (Higher Education Development Strategy)

Suggested Consultative Readings and References:

- -Benghazi University, the yearly Book Report 2005, (Arabic Text).
- -Benghazi University, the Yearly Book Report, 2007, (Arabic Text).
- -Ministry of Education, Annual Academic Report, 2008.
- -Quality Assurance Center, Ministry of Education Report, Tripoli 2010
- -Round Table of Quality Assurance in Gharyounis University, Sponsored by UNESCO, Beirut Office, Benghazi, 28-5 to 30-5-2010.
- -Martin Carney, Globalization Education Reform, UNESCO, Paris, 1999.
- -Education, Higher Education and Scientific research in Muslim Countries: Status and future prospects (paper in English), UNESCO, 2006.
- - American Council on Education (http://www.acenet.edu/washington/distance Ed/2000/03march/distance ed.html.
- -Butterfield, S. et al. (1999), *External Quality Assurance for the Virtual Institution*, New
- Zealand Universities Academic Audit Unit, AAU Series on Quality: Number 4,
- Wellington.
- -Carnevale, D. (2000), *Two models for collaboration in distance education*, *The Chronicle of Higher Education*, 19 May, pp.A53-A55.
- -Frances, C. et al. (1999), 'Planning for instructional technology', *Change*, 31, 4, pp.24-33.
- -Kable, D. (1997), 'Quality system benchmarking study', *The Quality Magazine, Australia*, October, pp.68-72.
- -Knight, J. (1994), *Internationalization: elements & checkpoints*, Canadian Bureau for
- International Education, Ottawa.
- -Knight, J. & de Wit, H. (1997), *Internationalization of HE in Asia Pacific countries,*
- European Association for International Education, Amsterdam.
- -Knight, J. & de Wit, H. (1999), *Quality and internationalization in HIM*, OECD, Paris.
- Vroeijenstijn, A.I. (2000), personal communication.
- -Woodhouse, D. (1997a), *Certification Manual*, Global Alliance for Transnational Education, Washington DC.
- -Woodhouse, D. (1997b), *Quality Assurance in Higher Education: The Next 25 Years*, Invited opening address to the 25th anniversary conference of the National Council for Educational Awards, Dublin, 8-9 December 1997.
- -Woodhouse, D., 'External Quality Assurance: National & International Aspects', *South African* (2000).
-
- -Friedman, T.L., (2005), The World is flat: a Brief History of the Twenty First Century, Farrar, Strauss and Giroux, NY.
- -Gibbons, M. (1998), Higher Education Relevance in the 21st Century, the World Bank, Washington, D.C.
- -OECD, (2008), Tertiary Education for the Knowledge Society, Vole 1, p. 25.
- -Schofer, E. and Meyer, J.W. (2005), "The Worldwide Expansion of Higher Education in the Twentieth Century", American Sociological Review, 70, p. 898.
- -Van Vught, F., (2008) "Mission Diversity and Reputation in Higher Education", Higher Education Policy, 21, 2, p. 167.

- -Yorker, M., (1994), "Enhancement-led higher education?" Quality Assurance in Education 2 (3), pp. 6-12.
- -Altbach, Philip. 2002. "Perspectives on Internationalizing Higher Education." International Higher Education 27 (spring). Available at www.bc.edu/bc_
- org/avp/soe/cite/newsletter/News27/ text004.htm.
- -Green, Madeline. 2003. "The Challenge of Internationalizing Undergraduate Education: Global Learning for All." Presented at the Global Challenges and U.S. Higher Education Conference, Duke University. Scales-Trent, Judy. 2001.



Journal of Human Development and Education for specialized Research (JHDESR)
مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية (JHDESR)
http:// jhdesr.siats.co.uk e-ISSN 2462-1730
المجلد 6 ، العدد 4، 2020م - Vo: 6, No: 4, 2020



مؤتمر العلوم الاجتماعية و الإنسانية (6–7 جوان 2020)

Page from 575 to 590

ARABIC AS A VIABLE TOOL FOR DEEPENING WESTERN ORIENTED KNOWLEDGE: READING INTO THE WORKS OF TEACHERS OF ARABIC IN CONVENTIONAL UNIVERSITIES, SOUTH-WEST, NIGERIA

فاعلية الذات العربية في تأصيل العلوم الغربية: قراءة في أعمال الرواد من جامعات بلاد يوربا– نيجيريا

الدكتور إبراهيم ليري أمين

Ibrahimlereameen@gmail.com

قسم اللغة العربية والدراسات الإسلامية، جامعة إبادن، إبادن

نيجيريا

Received 07|08|2020 - Accepted 20|08|2020 - Available online 15|10|2020

Abstract:
This paper explores the viability of Arabic as an efficacious tool for the acquisition of western oriented knowledge. This is done by investigating into the learning backgrounds of selected University teachers of Arabic in Yorubaland. The study, using both analytical and descriptive methods, samples works of seven personalities. It is discovered that majority of the scholars under the study had no opportunity to attend pre-university schools but had to sacrifice their little time unconventionally to measure up with their peers with basic western education whose medium of instruction is English. Following their academic attainment, they contributed not only to *da*^c^*wah*, for which they trained hitherto, but also propagation of Yoruba culture through translation and publications. The paper concludes that their seamless intellectual migration is levered by their previous knowledge of the language of Quran.

الملخص:

هذه الدراسة – بما هي تقييم لفاعلية الذات العربية في تلقي الثقافة الغربية في نيجيريا وفي بلاد يوربا على وجه التعيين – تهدف إلى استظهار أثر الثقافة العربية لدى المستعربين الأكاديميين في بلاد يوربا في تأصيل العلوم الغربية، واستكشاف

جهود هؤلاء المستعربين في الانتقال بالثقافة العربية في ديارنا من وسيلة تواصلية للمثاقفة مع المنجز المعرفي الإسلامي والفقه بأسرار القرآن الكريم وحملها إلى آفاق بعيدة المدى في مواكبة العصر وتلاقح الثقافات، وقد أنتج ذلك كوكبة من المشتغلين بالثقافة العربية كانوا أعلامًا بارزة في خدمة الوطن في شتى الدوائر الحكومية، والنهوض به تربوية، تعليمية، أكاديمية، إعلامية، إدارية، سياسية وغيرها، وأظهرت نتائج هذه الدراسة دور هؤلاء الرواد الفاعل والفريد – في آن – في أسلمة المعرفة، وإبراز مكانة الثقافة العربية العظيمة في بناء الثقافات وإسهامها – على تقادم الأزمنة وتعاقبها – في بناء الحضارات الإنسانية على اختلافهم شعبًا ولسانًا ولونًا.

Keywords: Self-efficacy, Western Knowledge, Arabic Teachers Universities, Yoruba, Nigeria

الكلمات المفتاحية: فاعلية الذات، اللغة العربية، العلوم الغربية، رواد الجامعات، يوربا

المقدِّمة

شهدت القارة الإفريقية العديد من المفكّرين المصلحين المتحمسين الغيّورين لدينهم، ومنهم من يعمل على شاكلته، ومنهم من يتكاتف مع غيرهم. وقد تمّ على أيدي هؤلاء المفكّرين إنشاء مختلف المراكز العلمية والمدارس الإسلامية المحرّكة لجهودهم الإصلاحية، والمساندة لبناء الصرح الحضاري والإنساني وترشيده. ومن أبرز الرجالات القادة في هذا التوجّه الإسلامي والنظام المعرفي في نيجيريا الشيخ عثمان بن الفودي الفلاني الذي سمي باسمه مؤخرا جامعة من الجامعات النيجيرية الفدرالية وفاء لتضحيته في النهوض بالمجتمع النيجيري معرفيةً وثقافية وإصلاحية ودينية إثر تأسيس مملكته الإسلامية التي بسطت سيطرتها على جميع المناطق في شماليّ نيجيريا عام 1804م (جمال،2001). لقد كان ذلك جهدًا علميًّا ثقافيًّا فريدًا في تاريخ نيجيريا، ولا تزال بصماتها تتألق في تلك المناطق حتى فترة الانتداب البريطاني وبعده. أما المناطق المجاورة لها وخاصة في جنوب غربي نيجيريا وشرقيها فلا تعرف لها أثرا. وهذا لا ينافي حضورية الإسلام في تلك المناطق وخاصة جنوب غرب نيجيريا المعروفة ببلاد يوربا. لقد أثبت جمال (2001)أن الثقافات العربية والإسلامية قد بلغ أوج مجدها في بلاد يوربا أيام ازدهار الأنشطة العثمانية الدعوية في بلاد هوسا. ففي تلك الحالة كان المستعربون اليورباويون في أرقى المقامات الاجتماعية والاقتصادية، إذ كان ملوك مختلف بلاد يوربا في أشد حاجة إلى توظيفهم وتعامل معهم مستنيرين بعقولهم الثاقبة للحفاظ على أمبروطورياتهم ضدّ الغارات وتحسين أحوال شعبهم الاجتماعية.

ومن الأسف الشديد أنّ هؤلاء العلماء رغم ما لديهم من الكفاءة الإدارية لم يعطوا فرصة الشراكة في حكومة الانتداب البريطاني الإنجليزي التي انقادت لها بلادهم جراء الاستعمار، وذلك بحجة تباين لغة الأداء– الإنجليزية– التي

أصبحت لغة رسمية لاحقا. وأدى بهذا الأمر إلى أن يعيشوا على هامش الحياة بعد أن كانوا في منتهى النعم ورغد العيش. وبهذا الانقلاب الثقافي أصبحت فئة من الذين تمنوا مكانهم بالأمس تتهكم بهم، مطلقين عليهم –استهزاء– بـ"أصحاب الثقافة الإسلامية أو أهل القرآن" (الأمين،2020) كناية عن أذلاء القوم حسب ما تمليه الحالة. وعلى رغم ما يمثّل حياتهم من فاقة وتسفل اجتماعي كانوا مقتنعين بما أوتوا راضين بمقتضى الحال، وكأن لسان حالهم تقول:"إن الله معنا، إنه قد اشترى من المؤمنين أنفسهم بأنّ لهم الجنة، وإن الدنيا برمته حفّت بالمكاره، وإن الآخرة خير وأبقى. وليس أدلّ على ردّ فعلهم لتلك الحالة من ذلك البيت الشعري الشعبي المترجم إلى العربية: "ليس من دواعي الخجل أن وصفتمونا بأهل الثقافة العربية، كما أنّ وسمكم إيّانا بأهل القرآن يقع منا موقع الرضا، بل مفخرتنا أن انتسبنا لثقافة الهجائية العربية؛ أي الثقافة العربية" (إبراهيم،2002)

بمرور الزمن، لاحظ بعض مسلمي بلاد يوربا ما ينوط بموقف المستعربين منهم من تشدد، ورأوا أن هجران الثقافة الغربية برمتها لا يعود بخير للأمة الإسلامية فصمّموا لانخراط في هذا النظام الجديد بتسجيل أبنائهم في المدارس النظامية ذات التوجّه الغربي، غير أن ذلك أدّى إلى تنصير جمهرة كبيرة من أبنائهم فأصبحوا نادمين. والأسوء من ذلك كلّه أن كان هؤلاء الأبناء المتنصّرون أشدّ عداوة للذين آمنوا. وهذه النتيجة المخيفة هي ما جعل المستعربين على حذر بالغ في انخراط بمصاف التعليم الغربي. واعترافا لما يكمن في تعليم هذه اللغة من إثبات الجدارة الاجتماعية، ودرءًا لما يصدر من المنتسبين لتلك الثقافة الغربية الظانين بالمسلمين ظنّ السوء من الازدراء بالثقافة العربية وأهلها، اضطرّ بعض المستعربين لتعلّمها عن طريق غير رسمي، ولم يألوا جهدًا في هذا الاتّجاه حتى أوان إنشاء التعليم الجامعي، والذي شاء الله أن يكون للتعليم العربي فيه نصيبٌ مفروضٌ (إبراهيم،2014). ولقد آتت هذه الجهود الذاتية ثمارها، إذ مهّدت الطريق لتسترجع الثقافة العربية في ديارنا نشاطها، ولتزداد قوّة وعنفوانًا، وفتح بابًا واسعًا لأبناء المسلمين فرصة دراسة الثقافة العربية على مستوى التعليم الجامعي. وقد أنتج ذلك نخبة أكاديمية وثقافية متميزة من جموع المستعربين في البلاد، وشاء الله أن تستردّ الأمة الإسلامية شيئا من تراثها الثقافي الضال.

وتتجه هذه الدراسة نحو استظهار جهود تلك النخبة، متتبعة مسارهم التعلمي والتعليمي استكشافًا لأثر الثقافة العربية في تكوين شخصيتهم العلمية ، وما يستتبع ذلك من الأسرار المستكنّة في امتلاكهم أدوات البحث الأكاديمي. وتحقيقا لهذه الغاية تأتي محاور الدراسة على النحو الآتي:

– المستعربون اليوروباويون وآليات إثبات جدارتهم في ساحة التعليم الجامعي
–الإطار المفهومي
– التعليم الجامعي وجدلية تأصيل العلوم الغربية
– التربية الدعوية وقضية أسلمة المعرفة في نيجيريا

– تدعيم الهوية الثقافية: الكتابة والتأليف، الترجمة

– الانتقال من مجال الدعوة إلى الدوائر الحكومية.

تبنت هذه الدراسة المنهج الوصفي والتحليل مع اختيار سبع رجالات من تلك النخبة عيّنة للدراسة، وفيما يأتي إيراد لأشخاصهم: البروفيسور ديرمي أبو بكر، والبروفيسور مفتاج أولوييدي، والبروفيسور إسحاق أولوييدي، والبروفيسور مشهود جمبا، والبروفيسور عبد السلام شيخ، والبروفيسور مرتضى بدماصي، والبروفيسور أديبايو عبد الرفيع.

المستعربون اليوروباويون وآليات إثبات جدارتهم في ساحة التعليم الجامعي

سبق أن تكلمنا عن ما للمستعربين اليوروباويين من التحاشى عن التعليم الغربي أول الوهلة، وكيف تمّ لهم التراجع عن هذا الموقف العدائي له، وخاصة عند ظهور التعليم الجامعي في أولى الجامعات النيجيرية–جامعة إبادن. ولما يتمتع به أبناء المسلمين من التمرّس على الثقافة العربية أصبحوا مؤهَّلين للالتحاق بالجامعة للدراسة التخصصية في اللغة العربية والدراسة الإسلامية أصالة، وعلى سبيل الاقتضاء أصبحت المقاعد المهيئة لتلك الدراسة حافلة بجمهرة كبيرة من أبناء المسلمين، وإن شهدت تلك الدراسة التحاق عدد قليل من أبناء المسيحيين بها. والجدير بالذكر أن الأغلبية الساحقة من المستعربين لم يكونوا — فيما يتّصل بالمواد المقرّرة غير ذات الصلة بالثقافة العربية، كمهارات اللغة الإنجليزية والرياضيات مثلا – على قدر المساواة بأقرانهم غير المستعربين الذين قد تمرّسوا عليها في مراحل ما قبل الدراسات الجامعية (الابتدائية والإعدادية والثانوية) والمستغرقة لما لا يقل عن عشر سنوات. وكان كثير من المستعربين يأتون خالي الذهن بخصوص هذه المهارات وخاصة الجانب اللغوي– الإنجليزية التي تعتبر لغة الأداء. ومع عدم امتلاكهم لهذه الخبرات الأساسية، واكتساب الشهادة المؤهلة لها كانت فاعليتهم في التعليم الجامعي ممّا يلفّت الانتباه، إنّهم كانوا ينافسون أقرانهم في مختلف مواد المتطلبات الجامعية أو متطلبات الكلية التي لا تتّصل أوصالها بالثقافة العربية لا من قريب ولا من بعيد، بل كانوا يحقّقون نجاحًا باهرًا على حين يسقط فيها طائفة من المنتسبين لتخصصات تلك المواد. وقد أدّى ذلك إلى إلفات أنظار الدكاترة إليهم، وإعجابهم بذكائهم حتى كانوا يُغرون هؤلاء المستعربين بتغيير تخصصاتهم إلى تخصصات أخرى كاللسانيات والإنجليزية. ادّعاء بأنّه لا مستقبل للتخصص العربي. (عبد الرحمن،2012).

أخبرني أحد محاضرينا بجامعة إلورن، نيجيريا ما حدث بينه وبين أحد طلابه المجدّين حين جاءه مستلهما إياه بخصوص ما اقترح عليه من تغيير تخصصه من الدراسات العربية إلى اللغويات، بحكم أن التخصص العربي عديم القيمة في سوق العمل. وأسرد فيما يأتي ما جرى من حوارٍ بينهما.:

الطالب: ما مقالك سعادة الدكتور عن المستقبل الوظيفي لتخصصنا–اللغة العربية هذا؟.

الدكتور: لما هذا السؤال المضحك؟

الطالب: جراء نيلي المركز الأول في المواد اللغويات في امتحانات الفترة الماضية أرسل إليّ أحد محاضري تلك المواد وهو يغريني بنبذ التخصص العربي محتجا –على حد قوله– أنه غير صالح لأمثالي الأذكياء، وأن ذلك التخصص عديم المستقبل.

الدكتور: أولا، ألم تتل قوله تعالى: أهم يقسمون رحمة ربك... ثانيا، أتريد انحطاط قوتك العقلية وتفل حدة ذكائك؟

الطالب: لما، سعادة الدكتور؟

الدكتور: ألم تعلم أن ما يعجبهم فيك مرجعه ما قد اكتسبت قبل لقائك بهم ؟ فلا تسمح لهم أن تذهب عنك تلك التحفة جفاء.

الطالب: ما المراد، سعادة الدكتور؟

الدكتور: العلم يكتسب بالعقل، وليس يعقل بالجدية إلا بالعربية. ألم تعلم أن تعلمك للعربية مسبقا هو الذي صقّل تفكيرك، يقول الله تعالى: إن أنزلنا القرآن عربيا لعلكم تعقلون.

الطالب: وأنا الآن على بينة من الأمر، فلن أترك الثقافة العربية أبد الدهر

الدكتور: في هذا الميدان تسمو وتنال مرماك، بحرمة كونه برا رحيما

الطالب: آمين.

ولا تختلف نتيجة ملاحظات أحد المدرسين في إحدى المدارس الحكومية بولاية أويو نيجيريا (أولاغنجو،2020) عمّا ذهب إليه هذا الدكتور. ولقد أثبت هذا المدرس أنه لا يكاد يوجد طالب من طلاب فصله المتميّزين إلا وقد سبق له التعلّم العربي، حتى أنه كان يغري ذوي الكفاءة الضئيلة منهم أن يحاولوا انضمام بالمدارس القرآنية طلبا لرفع كفاءتهم التعلّمية وتنشيط العقول (أولاغنجو،2019) . ولعل السبب في ذلك أن التعليم العربي يصاحبه عادة تعلّم القرآن الكريم الذي من شأنه تسهيل الأمور.

الإطار المفهومي

يعتمد وقوف على مرام هذه الدراسة بيان مفهومين مهمين هما: فاعلية الذات وتأصيل العلوم. ونستأنف بإيضاح كلّ منهما من حيثية تطلّع على مكوّناتهما اللغوية، ومن ثم مدلولهما الاصطلاحي. أما المفهوم الأول فهو مركب من كلمة "فاعلية" وكلمة "الذات". ف"فاعلية" كما ورد في قاموس المحيط، مصدر صناعي من "فاعل" فهي تستخدم صفة لكل من له قدرة على تأثير . وإذا اتّصف الإنسان بالفاعلية ويكون المراد بذلك أن لديه نشاطا وحيوية. أما كلمة "ذات" الجزء المكمّل لـ"فاعلية"، فلها مدولولات عدة منها: النفس، العين، مالك، شخص وغيرها من المعاني المعجمية، ويتحدد معناها بسياق ورودها في الجملة.

أما معناه الاصطلاحي فهو أحكام أو توقيعات الفرد في المواقف المختلفة والتي تنعكس على اختيار الأنشطة المتضمنة في إنجاز سلوك الإنسان. وتقاس فاعلية الذات بالدرجة التي يصل عليها الفرد على مقياس فاعلية الذات. ويعدّ هذا المفهوم من الخصائص المهمة لمجابهة الاضطرابات (فليح، 2017). والجدير بالذكر أن مفهومّ فاعلية الذات" لم يكن مشهورا في الأوساط الأكاديمية إلا في الآونة الأخيرة وذلك بظهور النظريات العديدة على يد بندرا الذي يعتبر رائدا له. رأي بندرا أن السلوك الإنساني يتحدد تبادليا بتفاعل ثلاث مؤشرات بنموذج الحتمية التبادلية.

أشار كثير من الدراسات حول فاعلية الذات إلى أربعة من الإجراءات السيكولوجية الأساسية، وهي: "الإجراء المعرفي، والحافزي والعاطفي والاختياري" (Bandura, 1994) . "وتتمثل فاعلية الذات في قدرة الفرد على أداء السلوك الذي يثبت النتائج المطلوبة في موقف ما، من خلال الضبط في الأحداث...(فليح، 2017). ونظرا لما يكمن في فعالية هذا المفهوم اتّخذه كثير من الباحثين إطارا لبحوثهم العلمية.

أما المفهوم الثاني المتمثل في "تأصيل العلوم" فهو أيضا مكوّن من كل من "تأصيل" و "العلوم". فالجزء الأول– التأصيل، مأخوذ من مصدره "أصل" بمعنى منبت أو مرجع. أما كلمة "التأصيل" المصوغة من "أصّل" بتضعيف العين فمعناها –كما ورد في العربية المعاصرة– جعل شيء ذا أصل ثابت. وإذا استعملت مع كلمة "العلوم" جمع "العلم" التي معناه المعرفة يعنى السعي نحو استقصاء العلوم بشكل عميق دون سطحي. أصبح مفهوم تأصيل العلوم من أجل المفاهيم المستعملة لدى كثير من الباحثين في مختلف الميادين العلمية بما فيها العلوم الإنسانية، والاجتماعية والتربوية وغيرها. وإن كان هذا التيار غير خاف في الدوائر الإسلامية إلا أن للدعوة إليه في هذه الآونة أكبر صدى، وخاصة في بلاد العرب، إذ تنبّه الغيورون لدينهم اضمحلال روح الدين وتلاشيها في مختلف الأوساط العربية وتصرفات أبنائهم الاجتماعية، جراء تأصيل المعتقدات العلمانية المنتشرة في الإطار الغلوبالي (العيسي، 1426).

التعليم الجامعي وجدلية تأصيل العلوم الغربية

يعدّ التعليم الجامعي من المقوّمات الأساسية لبناء المجتمع، وهو أيضا بمثابة البيئة الحاضنة النشط لتنمية قيّم المواطنة من خلال ما يوفّره للطلاب من ثقافة واعية (فتحي،2010)، وما يقوم به نحو المجتمع من الخدمات المتمثلة في إنتاجه الفكري والمدعم لهوية المجتمع الثقافية. وبما أن بث العلم من أسمى غايات المجتمع الجامعي، فليس له التقيّد – بشكل ضروري – بلغة دون أخرى ولا بأسلوب تحصيل دون غيره، ما لم يقرر ذلك طبيعة البحث والاستقصاء.

وإذا كان تدعيم الهوية الثقافية من أجل مسؤوليات الجامعة فلا يصلح البحث عن مجتمع من المجتمعات البشرية دون الأخذ في الحسبان أهمية لغة ذلك المجتمع. وبعبارة أخرى، لغة كل مجتمع أحرى بإجراء البحث عنه دون غيرها، وبها يتحقق التأصيل والتعمق (الخليفة، 1435). ولعل هذه الظاهرة ما أدى إلى دعوة كثير من الأمم إلى تأصيل هويتهم

الثقافية. وقد ما يكمن في هذا التيار من الخطورة ما حمل بعض المتحمسين لدينهم في كثير من البلدان العربية لنداء إلى ضرورة إعادة صياغة العلوم التربوية صياغة إسلامية لتنقيتها من التربية المخالفة للإسلام (العبسي، 1426). ولعل سبب هذا النداء، كما أشارت إليه الخليفة (1435) هو ذلك الحصار الذي يفرضه العلمانيون والوصاية الفكرية التي يفرضونها على الفكر الإسلامي".

وعلى النقيض، فدعم اللغة العربية وإحيائها خارج مخبئها الشعبي لا تنجح إلا عن طريق غير مباشر، وذلك بالانقياد إلى حد ما باللغة الرسمية لتشق لها الطريق نحو الاعتراف بها على الصعيد الرسمي. أما الوقوف موقف عدائي لها فلا يكسبها إلا الاضمحلال أو الانقراض والعياذ بالله. ولقد أنسب الملكاوي وغيره (1981) سرّ نجاح إسماعيل الفاروقي في أميركا إلى تمثّله بهوية المجتمع الأميركي، حيث تبنى اللغة الإنجليزية لإجراء البحوث عن برنامج أسلمة المعرفة رغم طول باعه في العربية. ويقول في ذلك :

"من المعروف أن الفاروقي كان يحاضر ويكتب باللغة العربية والإنجليزية والفرنسية، لكن موقعه الأكاديمي في الجامعات الأميريكية منذ عام1945م إلى تاريخ استشهاده عام 1987م جعل معظم كتاباته بالإنجليزية ولم يترجم منها إلى العربية إلا القليل". وإن أصرّ الفاروقي على قدسية اللغة العربية، ولم ير ضرورة اتّخاذها وسيلة لانتفاع جمهوره لما كان ممكنا له إبراز ما يكمن في الأدبيات الإسلامية المقيّدة بالعربية من مزايا، ولكانت مجهوداته في العالم الأميركي – التي لم تزل نبراسا يهتدى به إلى اليوم– نسيا منسيا.

ونقطة أخرى التي يجدر بنا الالتفات إليها أن المسلمين في مختلف البقاع خارج الجزيرة العربية إنما حفّز هم إلى تعلّم العربية حبهم للإسلام دون العربية بذاتها. وخبرة مسلمي بلاد يوربا قبل عهد انخراط المعنيين بالدراسات العربية للعلوم الغربية تكفي شاهدة حية. وقبل هذا العهد– كما أسلفنا الذكر– كانت جهود المستعربين– رغم ما كانوا يتمتعون بها من الكفاءات الشاملة– مقصورة في المهام غير الرسمية. ولقد استطاع هؤلاء المستعربون الجامعيون – استنادا لفاعليتهم الذاتية بالإضافة إلى انتهازهم لفرصة تنشيط اللغة العربية– تسجيل إنجازات هائلة في كثير من المجالات بما فيها تدعيم الهوية اليورباوية الثقافية، كما تمكّن لهم الدعوة عن طريق تشغيل برنامج أسلمة المعرفة في الأوساط الأكاديمية، واستطاعوا كذلك إثراء برنامج التداخل الثقافي من خلال قيامهم بالترجمة والتعريب، الأمر الذي أدى بهم إلى الانتقال باللغة العربية من مجال الدعوة إلى الدوائر الحكومية حتى أصبح لحماة العربية – المهمشين بعيد الاستعمار بحجة عدم ملكيتهم للغة الرسمية – وجودًا في أرقى المقامات الرسمية، وحتى الذين رضوا بالبقاء في أوساط الدعوية أصبحوا مكرمين. فتغيّر ذلكما المثلين اليروباويين: "لا يختار التعلّم العربي الاسلامي إلا الكسالى" و "إنه لا يتبع العلماء إلا الضعاف" إلى " إنما الأقوياء تبع للعلماء". وباسترداد هذا المجد أصبح المستعربون يفرحون شاكرين لله رب العالمين.

التربية الدعوية وقضية أسلمة المعرفة في نيجيريا

لم تكن قطر نيجيريا على قدر المساواة مع غيرها من الأقطار المسلمة أمثال ماليزيا والسودان، وخاصة في قضية أسلمة المعرفة وتطوير المناهج التعليمية وفق المقاصد الشرعية. والسبب في ذلك يعود إلى اعتمادها على المعتقدات العلمانية التي لا تعطى للدين اعتبارا رسميا، وقلة عدد المسلمين بمستوى المقامات الحكومية في البلاد.

وإن كان هذا البرنامج ليس بحديث العهد بأرض نيجيريا إلا أن التعرف عليه على النحو الذي نعرفه اليوم يعود إلى سنة 1977م، وذلك بعد المؤتمر العالمي الذي أقيم عنه في تلك السنة بمكة المكرمة (أدیبایو، 2020)، والذي شارك فيها بصيص من علماء نيجيريا أمثال الشيخ ليمو وزوجته المرحومة. والجدير بالذكر أن فكرة إنشاء المكاتب الفرعية لإجراء هذا البرنامج في بعض مناطق نيجيريا انبثقت في المؤتمر الأول في كانو، حيث أجمع المشاركون على تأسيس تلك المكاتب في كانو وميدغوري وجوس وإلورن. ويعدّ مكتب إلورن أول مكتب لهذا البرنامج في بلاد يوروبا (أدیبایو،2020). ومن مهمات هذا البرنامج تأهيل خدام الوطن من خريجي المؤسسات التعليمية العليا وزيارة المدارس بكافة مراحلها تبصيرا للطلاب بماهية هذا البرنامج، من خلال توزيع الكتب التي لها صلة به، وإلقاء المحاضرات العلمية وإجراء المؤتمرات والندوات عنه. ولهذا المكتب علاقة قيّمة بجماعة المدارس الإسلامية في المنطقة.

وبما أن حكومة نيجيريا تحرم القيام بأشغال دعوية في مختلف القطاعات الحكومية أو المعاهد الرسمية دون الأماكن الخاصة أصبح هذا البرنامج خير بديل للرواد المستعربين الجامعيين. ولعل السبب لعضّهم النواجذ عليه شعورهم بمكايد ذويهم الأكاديميين المسيحيين باستغلال فرصة الأكاديمية للتبشير والتنصير بشكل سريّ. وممّا يثبت هذا القول تأليف البروفيسور فاداكيني بقسم الأديان، جامعة إبادن عن الإسلام، وأسماه: "فجر الإسلام". وهذا الكتاب حافل بالأقاويل عن الإسلام ولا يبيعه لأحد غير تلاميذه (العباس،2020).

ونظرا لضيق نطاق هذه الورقة نكتفي بعرض جهود ثلاثة من هؤلاء الرواد في تأصيل هذا البرنامج. وهم: البروفيسور إسحاق أولوييدي، البروفيسور أديبايو عبد الرفيع إبراهيم، والبروفيسور مرتضى بدماص. أما البروفيسور إسحاق ألوييدي فهو أستاذ في مجال الشريعة الإسلاميّة مع التخصص الدقيق في"فقه الأسرة". شارك في المؤتمر الأول عن البرنامج في كانو، وكان لذلك البرنامج أثّر في ميله الأكاديمي بخصوص هذا البرنامج وعكف عليه باحثا متنقبا عن خفاياه. وكان أول مدير لفرع مكتب إلورن الذي يعتبر أول نوعه في مسيرة هذا البرنامج. حظي هذا الباحث القدير بإشراف أول الأطروحة في تخصص برنامج أسلمة المعرفة في بلاد يوربا لصاحبه البروفيسور أديبايو عبد الرفيع إبرهيم الذي تولّى زمام قيادة مكتب إلورن سنة 2005م بعده. وهو أيضا صاحب فكرة إنشاء مكتب آخر في وسط جنوب غرب نيجيريا. وكان الدكتور جبريل أوييكن أول مدير لذلك المكتب المتمركز في لاغوس (أدیبایو،2020).

أما البروفيسور مرتضى بدماصي، صاحب التخصص العربي التربوي فإسهاماته متعددة الوجوه. وعلى الرغم من حبّه أن يعمل على شاكلته، رأي ضرورة انتماء بهذا الركب، فهو من أولئك الرجال الذين قدّموا الأوراق العلمية في المؤتمر

التأسيسي لفرع مكتب لاغوس. وكما كان يستغل فرصة كونه إماما للمركز الجامعي للجامعة لبث وعي هذا البرنامج ولا يألو جهدا في تأهيل الدارسين عن هذا الاتجاه. وكان بحكم تخصصه في التربية ألفّ كتبا مفادها تأصيل العلوم الإسلامية وآدابها. وتعتبر كتابه المسمى بـ"التربية الإسلامية في نيجيريا: فلسفتها ومناهجها البحثية"(Badmos, 2003) من أشهر ماجاد به قلمه في هذا الصدد. كتب هذا الكتاب استجابة لكثير من القضايا والمسائل التي تعالجها حكومة نيجيريا دون اعتبار للمواقف الدينية عند بتها. ويعدّ ما يأتي من تلك المسائل المعالجة في الكتاب: تعليم الجنس، الانفجار السكاني، تنظيم النسل، التربية التناسلية، التربية الصحية وغيرها. تحدث هذا الكتاب كذلك عن قضية برنامج أسلمة المعرفة. ولضيق نطاق، تقوم هذه الدراسة بعرض موجز لوجهة نظر الكاتب بخصوص تعليم الجنس.

يعتبر تعليم الجنس برنامجا غير منسجم بهوية قطر نيجيريا برمته ولاسيما بلاد اليوربا التي تعتبر الحشمة من أنماط هويتها. استورد هذا البرنامج التعليمي إلى ديار نيجيريا لحاجة في نفس مستورديها وتبنتها حكومة نيجيريا حتى أدخلوها في برامج التعليم، وأصبح الدارسون –المعصومون من فيروسات الزنا من خلاله– حديثي العهد به. ومن الدواعي الملجئة لتعليم هذا البرنامج كما يقولون، حفاظ الشباب وصيانتهم من الأحمال غير المتوقّعة ومنعا للانفجار السكاني. أدان المؤلف هذا البرنامج مصرّا ومدعيّا أنه ليس في صالح نيجيريا في شيء، وأن الانفجار السكاني ليس بمشكلة وأن المشكلة في عدم القدرة وانعدام الكفاءة على إدارة البلاد. واقترح للحكومة أن تقوم بتزويد الإسكان المريح للشعب، دون التي تمكّن لأفراد أسرة – ذكرا وأنثى – فرصة الاطلاع لأسرار أسرة أخرى، ومن ثم تزويد العاطلين بالوظائف المناسبة. وبهذا يشتغل الشباب عن سفاسف الأمور ويصفو الجو من الأدران المجتمعية.

الترجمة والهوية الثقافية

عرّف أستاذ فتحي مفهوم الهوية الثقافية بأنها "جملة المبادئ والخصائص والأسس المتشابهة في ثقافة المجتمع والتي تجعله منفردا عن غيره من المجتمعات في الثقافة والتاريخ– فهي بمثابة بصمة ثقافية– يجب الإيمان والاعتزاز بوجودها والحرص على نقلها إلى الأجيال المتعاقبة، وبالتالي يتعمّ الإحساس بالولاء الانتماء للمجتمع" (فتحي، 2010). وتعدّ الهوية الثقافية من ضمن القيّم التي يسعى كل مجتمع بشري نحو الحفاظ عليها، لأن اندثارها اندثار الأمة برمتها. وبما أننا في عالم الانفتاح المتمثل في عدم استغناء مجتمع عن غيره أصبح من الحتم تحقيق ما يسمى بالتداخل الثقافي. وهذه الفرصة هي التي تستغلها بعض الأمم الراقية لسيطرة على الأمم النامية. ومن أنسب المقاربات المستعملة لإنجاز هذه الغايات الخبيثة إضعاف لغات الأمم الدونية التي تعتبر أنجع عوامل لصيانة الهوية الثقافية. هذا، بالإضافة إلى اتّخاذ مقربة تأخير إنشاء فرصة التعليم العالي في الأقطار المستعمرة كما يلاحظ في تصرفات حكومة الانتداب البريطاني في دولة نيجيريا.

والجدير بالذكر أن ما ترك هؤلاء المستعمرون من آثار استعبادية لا تزال بصماتها واضحة في كثير من القطاعات الحكومية حتى يومنا هذا. وسعيا نحو منع تفشي هذه الجراثيم الاجتماعية، جاءت فكرة تأسيس معاهد الدراسات

الإفريقية في مختلف الجامعات الإفريقية بما فيها جامعات نيجيريا، وذلك لإعادة هويتهم المسلوبة. ومما يثلج به الصدور ما للغة العربية في تحقيق هذه الغاية النبيلة، إذ معظم العلوم المتداولة عن ماضي إفريقيا بما فيها نيجيريا وبلاد يوروبا على وجه الخصوص مقيّدة باللغة العربية. هذا، بالإضافة إلى أنها أولى اللغات الثقافية الرسمية في البلاد، حتى قبل حلول اللغة الإنجليزية (AbdulRahmon, 2012).

ومن ظواهر مكانة اللغة العربية في المجتمع النيجيري قديما أن تكتب قيمة العملة النيجيرية بالهجائية العربية، وإن كان أعداء الإسلام ما زالو ينادون إلى تجريدها من تلك العملة بحجة أنها إشارة إلى اتّخاذ الإسلام دينا للدولة على حساب معتقداتها العلمانية (AbdulRaheem, 2018). ولقد اتّخذ الرواد الجامعيون اليورباويون العديد من المقربات تدعيما لهذه الجهود الجبارة. وتعدّ إجراء البحوث مع الترجمة والتعريب ضمن الآليات المستخدمة لتعزيز الهوية اليورباوية الثقافية.

1- الكتابة والتأليف:

أوردنا – فيما تقدّم – كيف تحقّق للمستعربين من الروّاد الجامعيين امتلاك ناصية الثقافتين العربية والغربية وما يستتبع ذلك من تمكنّهم الفائق في التأصيل والتحصيل العلميين. وبما أن البحث العلمي والتأليف من أسمى مهام الجامعيين فلا غرو أن يكون هؤلاء كتّابًا بكل مدلول الكلمة. ولكن الذي يعنينا هنا اهتمامهم بتعميق البحوث بخصوص هوياتهم وتقاليدهم اليرورباوية. وانطلاقا من تأثير الإسلام في تكوين شخصيات الرواد اليورباويين يلاحظ من كتاباتهم تحاشيهم عن بعض الأنماط اللادينية المتسمة بهوية أمتهم اليوروباوية، فجهودهم البحثية ناصبة إلى استظهار وجوه الائتلاف والتلاقح بين الثقافتين العربية واليوروباوية وغيرها، على حين أعرضوا بجانبهم عن الغور في الأعراف والتقاليد اليورباوية الناجمة التي أنتجتها بالأصالة معتقدات الشعب اليورباوي الشِّرْكية.. ومن هؤلاء العمالقة البارزين في هذه الناحية : البروفيسور عبد الرحمن مفتاح أولوييدي، والبروفيسور ر.د أبوبكر.

ومن أبرز كتابات البروفيسور عبد الرحمن في هذه الظاهرة محاضرة أستاذية قدّمها تمثيلا لكلية الآداب بجامعة إبادن، بعنوان: "عن العلماء الأميين وإسهاماتهم في التنمية الوطنية: دراسة عن استغلالهم للعربية في الأوساط اليوروباوية" (AbdulRahmon,2012). تناولت هذه الورقة قضايا عدة، لكن التي تهمّ هذه الدراسة قيامه بالنقد العلمي للمزاعيم الباطلة المنسوجة على اللغة العربية، والأقاويل الكاذبة التي يصطنعها أعداء الإسلام في محاولاتهم اليائسة والدؤوبة في آن لإعادة كتابة تاريخ أمتنا اليورباوية بغية النيل من مكانة الثقافة العربية في ديارنا، وطمس آثارها المتأصلة وأدوارها الفاعلة في هويتنا الثقافية، ومن تلك المزاعيم الباطلة التي تشاع عن اللغة العربية قولهم بأن العربية جاءت إلى هذه المنطقة كسلاح حربي على أيد الغاشمين، على الرغم ما تثبته كتب التاريخ أنّ العربية دخلت ديارنا عن طريق القوافل التجارية التي تتوافد عليها قبل بزوغ نور الإسلام. ذهب عبد الرحمن– استنادا لما أثبت ذلك المؤرخ هنويك أن دور اللغة العربية

في إفريقيا بمثابة دور اللغة اللاتينية في أوروبا في العصر الألفي الماضي، وأن اللغة اللاتينية لغة الرومانيين الذين احتلّوا بيت المقدس وما جاورها من البلدان التي سبق لها اعتناق النصرانية دينا، وأصبح لزاما للمتنصّرين أن يتعلموا اللغة اللاتينية رغبة لفهم مبادئ دينهم الجديد(عبد الرحمن،2012). أضاف عبد الرحيم (2018) إلى هذه الحقيقة بأن ما صنعت اللغة العربية لكثير من لغات نيجيريا من خير أكثر ممّا صنعت اللاتينية للغات أوربا، ذلك بأن اللغة اللاتينية انقرضت بعد إثرائها للغات أروبا. أما اللغة العربية فلم تزل إلى يومنا هذا تقوم بالدور الإثرائي للغات نيجيريا.

أدان البروفيسور أيضا محاولة كلّ من المؤرخين: بأوباك ولبنجو اللذين أقلّا من شأن اللغة العربية بما يخص تقييد تأريخ البلاد، وإطلاق على مسلمي مدينة إبادن بالأميين. ويثبت البروفيسور أنّ ذلك مخالفة صريحة للمعلوم من حقائق تاريخ بلادنا بالضرورة، ومنافٍ لصريح النصوص والوثائق التاريخية التي تثبت انفراد العربية زمنًا طويلاً بتقييد تاريخ بلادنا قبل دخول اللغة الإنجليزية في هذه الديار. وخير شاهدٍ على ذلك ما يحويه متحف سمو الملك لمدينة إبادن– أولوبادن أليسنلويي من وثائق تاريخية محرّرة باللغة العربية وبتقييد سكرتيره آنذاك الشيخ صلاح الدين بن عالم فوق الغار .(AbdulRahmon, 2012)

أما البروفيسور ر.د أبو بكر، فله أعمال غير قليلة في هذا المضمار. ومن أروع ما كتبه في هذا المجال كتاب أسماه بـ "التداخل الثقافي بين العربية واليورباوية في بلاد يوروبا". قام بترجمة هذا الكتاب الدكتور عبد الحفيظ أديدميجي كجزء مكمل للحصول على درجة الدكتوراه في جامعة إلورن، نيجيريا.

ولعل من الأنسب بمكان إشارة إلى نمط أو نمطين من أنماط التداخل الثقافي المسردة في الكتاب. ومن ذلك ما أشرنا إليه آنفًا بأنّ حبّ اليورباويين للغة العربية نابع عن حبِّهم للإسلام. ومن ثم كان حبّهم للعربية لا يقلّ عن لغتهم الأم. وآية ذلك أن يتوفّر هؤلاء الروّاد على استقصاء مواطن التشابه وأوجه التأثر والتأثير بين اللغتين. ومما استظهروه في هذا الصدد أنّ الاسم أو المسمى لدى يوروبا مظهر أصيل من مظاهر الهوية الثقافية، استنادًا للقول السائر في أدبيات هذا الشعب، ونصّه: "مسمى المرء دليل لفعله". وينسبون إلى هذه الظاهرة إبقاء نطق كثير من الأسماء العربية والإسلامية بالتهجي اليوروبي. ومن تلك الأسماء – على ما أورده أبوبكر – يوسف، الهمذاني، إبراهيم. ويتمّ تحريف هذه الأسماء إلى: ييسف، أمدا، بريما. وإن كان السبب في هذا التحريف أول الوهلة عدم قدرتهم للنطق بها، إلا أنه يوجد حتى الوقت الراهن بعض العلماء المتمكّنون في اللغة العربية من يعمدون إلى هذا النطق. والمقام يستحضر ما عايشناه من أحد أساتذتنا الذي يعمد إلى نداء أحد طلابه المسمى بعبد الحكيم بـ"لأكيم" بحذف الألف وإبدال الحاء بعد لام التعريف بالألف، تمثلا بالنطق اليوروبي، واختصارا منه.

الترجمة والتعريب:

وعلى الرغم ممّا للترجمة من دور فعال في ماضي هذه المنطقة حتى الوقت الحاضر مع بعد عهد نزوح اللغة العربية إلى هذه الديار، لا يوجد قسم خاص –حسب علمي– لدراسات الترجمة في جامعات بلاد يوروبا، وإنما تدرس كمادة من المواد الدراسية بمرحلتي اللسانيس والماجيستير.

وإيمانا بما يكمن في هذه العملية من تقريب الثقافات المتباعدة وتسديد الفجوات الثقافية، وكشف النقاب عن الجواهر الفكرية والدينية رأى الروّاد الجامعيون ضرورة الإلتفات إلى هذه الناحية العلمية. وكان تناولهم لها متعددة الوجوه: يوجد منهم يكتب فيها بحوث التخرج بمختلف المستويات التعليمية، كما نرى منهم من يستعين بها في بحوثهم المكتوبة باللغة الإنجليزية ومنهم من يقدم عنها الأوراق العلمية في الندوات والمؤتمرات العلمية . ومن أشهر أعمال الترجمة في هذه البلاد : ليلة سمر إفريقيا لسبرن إكويسي قام بترجمته الدكتور أولاليري أديغن وتمّ نشرها في جوس سنة1994م، وكذلك قصب المخيّم لكاتبه دي. أو. فغوا والذي ترجمه أحمد الشيخ عبد السلام سنة 1959م (Raji. 2003). وكذالك ''الصياد الجريء في غابة الأفاريت" ترجمة بروفيسور جمبا. ومن البحوث المقدمة لنيل الدرجات العلمية في ميدان الترجمة : ترجمة وتعليق للكتاب "نظام التعليم العربي وتأريخه في العالم الإسلامي" لمؤلّفه الشيخ الألوري، والذي ترجمه الدكتور إبراهيم حامد أولاغنجو إلى الإنجليزية، و"المال القذر" لكولا أكنلادي، الذي ترجمه إبراهيم إسماعيل إبراهيم من اللغة اليوروبية إلى العربية استكمالا لنيل درجة الماجستير وكذلك "الآلهة لا تلام" لأولاروتمي ترجمه جامع أولانرواجو من اللغة الإنجليزية إلى العربية، تكملة لمتطلبات نيل شهادة اللسانيس، وغيرها.

والجدير بالذكر أن الرواد الجامعيين لا يقصرون جهودهم على عمل ترجمة بل لهم بحوث قيّمة في القضايا والمسائل المنوطة بها، وخاصة ما يتعلق بترجمة القرآن الكريم إلى لغات أخرى. ومن أروع الأعمال في هذا المجال ما كتبه البروفيسور عبد الرزاق أبو بكر بعنوان: " الجوانب اللغوية وغير اللغوية في ترجمة القرآن إلى لغة يوروبا (AbdulRaheem, 2018) تمّ نشر هذا الكتاب في نيويورك سنة 1986م. ونظير هذا العمل بحث البروفيسور أحمد الشيخ عبد السلام ومرتضى أينلا أحمد الذي نشرته مجلة أينغا للدراسات العربية والإسلامية، جامعة ولاية كوغي. وعنوان تلك المقالة هي: "مشكلات التكافؤ في ترجمة معاني القرآن الكريم إلى لغة اليوروبا.

الانتقال من مجال الدعوة إلى الدوائر الحكومية

المعلوم من حقائق تاريخ الثقافة العربية في نيجيريا بالضرورة أنّ سعي الأسلاف وتوفّرهم على العربية تعلّما وتعليمًا ونشرًا راجعٌ بالأصالة إلى كونها لغة القرآن الكريم ووعاء الثقافة الإسلامية. وتزيد هذا التوفّر إلحاحًا تلك العقيدة الراسخة والوعي الحادّ لدى المسلمين – على سبيل الاقتضاء – أنّ السبر في أغوار العربية والإحاطة بأسرارها هو من شروط الماهية لفهم نصوص التنزيل والوقوف على صحائح مقاصدها، والفقه بعلوم الشريعة أو المثاقفة مع المنجز المعرفي الإسلامي على كثرته وتشعّبه. وقد شكّل كل أولئك دافعًا قويّا ومحرّكا فاعلاً لنهوض هؤلاء الأسلاف بجهد ناصب نحو

تشرّب العربية ونشرها في أرجاء البلاد. كانوا في الوقت نفسه يقومون بالدعوة إلى الله. وبفضل ما لديهم من الثقافة التي لا نظير لها آنذاك علت مقامتهم المجتمعية، إذ أصبحوا بطانةً للملوك الذين يستعينون بمهاراتهم وعلومهم لتحسين أحوال شعبهم. وكما أسلفنا الذكر، انحطّ مقام هؤلاء العلماء بظهور الاستعمار البريطاني، حيث حلّت اللغة الإنجليزية محل اللغة العربية.

وكان عام 1963م نقطة تحوّلٍ كبرى للثقافة العربية في بلاد يوربا حين فتح القسم برنامج للدراسة المكثفة في اللغة العربية والدراسات الإسلامية مدته سنة، ينال الملتحق به شهادة في اللغة العربية والدراسات الإسلامية، وتؤهِّله هذه الشهادة للتعيين معلّمًا للمادتين في مدارس التعليم العام، كما فتح عام 1975م بابا دراسيا آخر في المجال نفسه على مستوى الدبلوم. وفي كلا البرنامجين يدرس الملتحق به طائفة من مواد التعليم الثانوي العام كالإنجليزية وغيرها بالإضافةً إلى مقررات في اللغة العربية والدراسات الإسلامية (Balogun,1985). وكان إنشاء البرنامجين خطوة علمية مدروسة فتح أمام حملة شهادات المعاهد الدينية والمراكز الإسلامية الأهلية بابًا واسعًا لفرص التعيين في الدوائر الحكومية المختلفة، فقد اختلف كثير منهم إلى العمل مدرِّسًا في مدارس وزارة التربية والتعليم أو موظَّفًا في الإذاعة والتلفزيون. ومنهم من انخرط في السلك العسكري أو الجمركي، ومنهم من وجد بغيتهم في الدائرة السياسية وغيرها. وقد يواصل بعضهم دراسته حتى ينال درجات علمية عليا كالماجستير أو الدكتوراه فينتسب إلى كوادر أكاديمية في إحدى الجامعات المنتشرة في البلاد وخارجها. وآية ذلك أنّ النتاج المتميّز الذي تشهده أقسام اللغة العربية والدراسات الإسلامية من الرواد الأوائل في هيئتها التدريسية إنّما هو من عوائد ذينك البرنامجين.

ومما يجدر بنا الإشارة إليه هو ما يشهد به الشعب عن أهليتهم لمختلف المقامات الإدارية التي أداروها. ولعله أنسب بالمكان عرض نبذة عن حياة واحد من هؤلاء الرجال إظهارا لفاعليته في مختلف المناصب التي زاولها. وتلك الشخصية المختارة هي: البروفيسور أبو بكر ديريمي.

كان أستاذ عبد الرزاق من مواليد مدينة إيوو ولاية أوشن نيجيريا، التحق بجامعة إبادن منضما بقسم الدراسات العربية والإسلامية لبرنامج ما قبل الجامعية –شهادة في اللغة العربية والدراسات الإسلامية، بعد أن حصل على الإجازة لدي شيخه، الشيخ آدم عبد الله الألوري، وواصل دراسته حتى أكمل متطلبات برنامج اللسانيس في اللغة العربية وآدابها، حاصلا على درجة الامتياز مع مرتبة الشرف . ولقد أكسبه هذا التميّز فرصة الحصول على المنحة الدراسية والزمالة من المجلس البريطاني، ثم عاد إلى أرض الوطن محاضرا بجامعة إلورن، وقد حصل على درجة الدكتوراه. وهذه المكانة العلمية أتاحت له فرصة الاندماج على المستوى الحكومي بكافة مستوياتها. فقد عيّنته حكومة ولاية أوشن رئيسا لمجلس الأعلى لشؤون كلية التربية الولائية بمدينة إلى أرنغن (1986-1989). وحظي البروفيسور كذلك بتعيينه مديرا لجامعة الحكمة، في إلورن، نيجيريا، وشهدت أيامه فيها العديد من الإنجازات الهائلة. ومن تلك الإنجازات، التزايد الباهر لعدد الدارسين،

توسيع نطاق المناهج الدراسية والتطوير العمراني. للبروفيسور دور بارز في تأسيس المجلس الوطني للدراسات العربية والإسلامية، فعيّن رئيسًا للجنة الاتصالات والعلاقة العامة في ذلك المجلس. وقد استثمر علاقته بالحكومة لتأسيس مكانة مرموقة لهذا المجلس حتى حصل على الاعتماد والاعتراف الرسمي لدى المجلس الوطني للشؤون التعليمية الذي هو يتمتع بصفة السلطة العليا في اتخاذ القرارات المتعلقة بالسياسات التعليمية في نيجيريا.

كان سعادته حاليا مديرا للجنة الشكاوي الفدرالية العامة، بمكتب ولاية أوشن، وأصدر كتابًا عن خارطة الطريق للمفوضية، أوضح فيه مهام المفوضية، أهميتها ودورها في المجتمع المدني في زمن قياسي بعيد تعيينه مديرا للمفوضية، وكانت إسهاماته في هذا المنشور منقطع النظير، وغدت إنجازاته في إدارة المفوضية نموذجا فذًّا تسابق نظراؤه في سائر الولايات على الاقتداء به. وعن تميّزه في إدارة نلك المفوّضية تقول سوبنجو (Sobanjo, 2018) "اعتبارا لهذا التميّز الفكري الذي أبداه البرفيسور فلا يكون من المبالغة القول بأن البروفيسور عالم موسوعي بكلّ اقتدار وتمكّن، متبحِّر في كلّ مجال من مجالات العلوم الإنسانية عارف بأسرارها " .

الخاتمة

اتّجهت الدراسة نحو استظهار جهد معرفي ثقافي نهض به الرواد الأوائل للانتقال بالعربية من النشاط الديني التعبّدي إلى آفاق بعيدة المدى من الدرس الأكاديمي الموطّئ لتبوّءِ المشتغلين بالثقافة العربية – في ديارنا النيجيرية عامة وبلاد يوربا على وجه الخصوص – مكانة اجتماعية مرموقة. وقامت الدراسة بتتبّع راصد لجهود هؤلاء الرواد في الإعلاء من شأن الثقافة العربية والمشتغلين بها اجتماعيا واقتصاديا وثقافيا . وفي تحقيق الغاية المبتغاة من هذه الدراسة وقع الاختيار على سبعة من هؤلاء الرواد بوصفهم عيّنة جيِّدة التمثيل لكفاح المستعربين من بلاد يوربا في إبراز أوجه المزية والكفاءة التي تتمتّع بها العربية لتكون لغة عصر قادرة على مواكبة التطورات العلمية والثقافية المتلاحقة في عصرنا الحديث.

وقد توصل البحث إلى جملة من النتائج ذات الأهمية في تاريخ الثقافة العربية في بلاد يوربا، نوجزها في ما يأتي:-

أولا : أن علماء العربية في بلاد يوربا قبل حلول المستعمرين كانوا من علية القوم، ويتمتعون بمكانة اجتماعية مرموقة، بوصفهم طبقة مثقّفة اتخذهم الملوك بطانة يستعين بهم في إدارة ممالكهم وإمبراطورياتهم.

ثانيا : أنه أتى على العربية في ديارنا زمن آل بها إلى مصير غير مرتقب، إنّه زمن الانتداب البريطاني على نيجيريا، وقد مارس رجاله على العربية تضيييقًا شديدًا يكاد يصيبها في مقتل، وجعل أعزّة أهلها أذلّة.

ثالثا: أن علماء العربية في بلاد يوربا رفضوا التعليم الإنجليزي اعتبار لكونها منفذا لتنصير أبنائهم أنهم تراجعهم عن هذا الموقف لبقائه منفذا وحيد للمثاقفة على المستوى الدولي، وكانوا يتعلمونه بطريقة غير الرسمية، ورغبة في اتخاذه معينا للعمل الدعوي.

رابعا: أنهم لم يجدوا في تعلمهم للعلوم الغربية صعبا، ذلك لتعلمهم للغة القرآن مسبقا والتي تعتبر مفتاحا لتنشيط العقول وتسهيل التفكير.

خامسًا : أنّ إنشاء قسم اللغة العربية والدراسات الإسلامية في جامعة إبادن في أوائل العقد السابع من القرن العشرين كان نقطة تحوّل كبرى في مسيرة الثقافة العربية في بلاد يوربا. إنّه –على وجه التعيين – فاتحة خيرٍ لتحوّل الثقافة العربية في هذه البلاد من النشاط الدعوي التعبّدي إلى مصادر كسب المنافع المادية والمعنوية حيث فتح بابًا واسعًا لانخراط المستعربين في الوظائف الحكومية على اختلاف دوائرها.

سادسًا : أظهرت الدراسة الجهد المتميّز والفذّ الذي قام به هؤلاء الرجال في مسيرة الثقافة العربية ليس في بلاد يوربا فحسب وإنّما على المستويين الوطني والقاري.

المراجع الإنجليزية

AbdulRaheem, H. I, “Intellectualism, Moralism and Humanism: R.D Abubakare in Focus” Islam Intellectualism and Integrity**,** Essays in Honour of Prof. R.D Abubakre**,** 1**,** 2018, Daru l-‘lm Publishers, Iwo. 1-62.

AbdulRahmon, M.O, “Of Illiterate” Scholars and National Development: The Arabic Webs in Yoruba Looms, University of Ibadan, Trenchard Hall**,** Ibadan, 12th of July, 2012.

Abubakre, R.D. (2004). *The Interplay of Arabic and Yoruba Cultures in South-west Nigeria*, Daru l-‘lm Publishers. Iwo.

Balogun, I.A.B. (1985). *Arabic Studies in Nigeria: problems and Prospects*, ***Ilorin Journal of Education***. 5. 73-81.

Bandura, A, “Self-efficacy”, Encyclopedia of Human Behaviour, 4, 1994, Academic Press. New York. 71-81.

Bidmos, M.A. (2003). *Islamic Education in Nigeria: Its Philosophy and Research Methods*, Panaf Publishing, Inc, Lagos.

Raji, M.G.A, “*A case for Nigerian Literature in Arabic”*. An unfamiliar literature in a familiar household, Arabic Studies in honour of Isaac Ogunbiyi, 1, 2003, Debo Print, Lagos. 85-96.

Sobanjo, J.O, “RDA: A man of Uncommon Knowledge and Astute Administration", Islam Intellectualism and Integrity Essays in Honour of Prof. R.D Abubakre, 1, 2018, Daru l-‘lm Publishers, Iwo. 250-252.

المراجع العربية **References**

1. ebrahym esma'eyl ebrahym. (2019). "almal alqdr" lkwla aknlada byn altrjmh walnqd. bhth mqdm astkmala lmttlbat alhswl 'ela shhadh almajstyr fy allghh al'erbyh wadabha bqsm allghh al'erbyh waldrasat aleslamyh. jam'eh ebadn, nyjyrya. 1-138.

2. ebrahym lyry amyn,: lmhh 'en alsh'er al'erby fy mdynh eyww, mrkz alt'elym al'erby alamyny, qa'eh almsjd, eyww, 16 mn shhr mars 2002m.
3. ebrahym lyry amyn. (2014). almst'erbwn wthdyat alqbwl fy jam'eat blad ywrba. mjlh 'ealm lldrasat al'erbyh. (1)1, 129-141.
4. awlnrywajw, jam'e. (2019). "trjmh "elh la tlam" lawlarwtmy mn alenjlyzyh ela al'erbyh. bhth mqdm astkmala lmttlbat alhswl 'ela shhadh allsanys fy allghh al'erbyh wadabha bqsm allghh al'erbyh waldrasat aleslamyh. jam'eh ebadn, nyjyrya.
5. jmal, nasr , nhw tasyl althqafh al'erbyh fy nyjyrya, mrkz alt'elym al'erby alamyny, qa'eh almsjd, eyww,4 mn shhr aktwbr 2001m.
6. alkhlyfh, aml bnt rashd bn ebrahym (1435) tswr mqtrh lbna' m'eyar lltasyl aleslamy ll'elwm altrbwyh walyat ttbyqh fy aljam'eat aleslamyh. bhth mqdm tkmlh llhswl 'ela drjh aldktwrah, jam'eh alemam mhmd bn s'ewd aleslamyh.1-327.
7. salm, rfqh khlyf.(2009) 'elaqh fa'elyh aldat walfr'e alakadymy bdaf'e alenjaz aldrasy lda talbat klyh 'ejlwn aljam'eyh, mjlh albhwth altrbwyh walnfsyh, (6) 23, 134-169.
8. al'eysy, ebrahym bn mhmd bn 'ebd allh (1426) waq'e bhwth altasyl waltwjyh aleslamy ll'elwm altrbwyh fy jam'eat almmlkh al'erbyh als'ewdyh. mjlh al'elwm altrbwy, 7, 15-74.
9. fthy, samy 'ebd alghny 'emarh, (2010) dwr astad aljam'eh fy tnmyh alqym alwtnyh lmwajhh thdyat alhwyh althqafyh, mjlh mstqbl altrbyh al'erbyh, askndryh, (64) 17, 6-122.
10. flyh, thna' 'ebd alwdwd'ebd alhafz ghdyr kazm,(2017) fa'elyh aldat alebda'eyh lda tlbh aljam'eh, almjlh al'erbyh ll'elwm altrbwyh, 1, 1-22.
11. alkbysy 'ebd allh jm'eh: "allghh al'erbyh fy mwakbh al'esr wthdyath", mdrsh qtr alnqnyh althanwyh, klyh altrbyh-jam'eh qtr, aldwhh, qtr,14 mn shhr mars 2012m.
12. mlkawy, fthy hsn, 'ekashh, ra'ed jmyl, s'eylyk "esma'eyl rajy alfarwqy wwajb alwfa'",1981, esma'eyl alfarwqy weshamath fy aleslah alfkry aleslamy alm'easr, alm'ehd al'ealmy llfkr aleslamy, alardn, 'eman, s 11-17.

Intervews

1. ebrahym lyry amyn: mqablh hwl aleslam waltqalyd alsh'ebyh , alshykh alamyn msadwbwlwa fy byth, harh 'emr, eyww wlayh awshn, 20 mn shhr fbyar 2020m.
2. ebrahym lyry amyn: mqablh hwl ald'ewh wald'eayh, albrwfyswr 'ebas 'ebd alltyf fy mktbh, qsm allghh al'erbyh waldrasat aleslamyh, jam'eh ebadn, nyjyrya , 22 mn shhr fbyar 2020m.
3. ebrahym lyry amyn: mqablh 'en wd'e aslmh alm'erfh fy jnwb ghrby, albrwfyswr adybayw 'ebd alrfy'e ebrahym, fy almktb bqsm aladyan, jam'eh elwrn, elwrn, 13 mn shhr abryl 2020m.
4. ebrahym lyry amyn: mqablh fy etar ektsab almharat alt'elmyh lda aldarsyn balmrahl althanwyh, alsyd awlaghnjw 'ebd alhfyz fy byth, harh kwryj klws, ayyghwrw, ebadn, wlayh awyw, 21mn shhr fbyar2020m.



Journal of Human Development and Education for specialized Research (JHDESR)
مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية (JHDESR)
http:// jhdesr.siats.co.uk e-ISSN 2462-1730
2020م المجلد 6 ، العدد 4، - Vo: 6, No: 4, 2020



Page from 591 to 606

THE DIGITALIZATION OF ARABIC LANGUAGE AND ITS IMPACT ON THE KNOWLEDGE ECONOMY

رقمنة اللغة العربية وأثرها في اقتصاد المعرفة.

د. عاشور توامة/

Achour touama
achourtouama@gmail.com

أستاذ محاضر في النقد الأدبي المعاصر.

المدرسة العليا للأساتذة ببوسعادة/ الجزائر.

Received 07|08|2020 - Accepted 20|08|2020 - Available online 15|10|2020

Abstract:

Because Arabic has its own global, cultural, knowledge legacy; it is not in isolation from development and the desired economic horizon. It is compulsory that Arab experts and those interested in information and electronic engineering continue making efforts through their pioneering initiatives at the end of the twentieth century in order to adapt Arabic to computation. So, They focused on preparing computer programs that develop new visions to incorporate the contents of Arabic into electronic media and Internet networks.

However, these pioneering geometrically and technologically did not reach the wanted level in comparison with the Latin digital achievement, especially the outstanding English content. And that goes to several reasons which will be addressed in this study by means of strategies that intensify efforts to include Arabic in the World Trade Organization and take advantage of its language stock in the era of knowledge, economy, and digitization; also, they enhance the role of interested Arab researchers to create encyclopedic electronic dictionaries, language atlases, additional application documents and powerful Arabic search engines.

This study made use of the descriptive analytical approach by the description of the reality of Arabic within the current digital content, by the analysis of its data and challenges, by the prospect

of a wide spread of Arabic in the electronic media and the Web, and by the presentation of its rising role on the ladder of knowledge economy.

الملخص:

ليست اللغة العربية بمعزل عن التطور والأفق الاقتصادي المنشود بما تحمله من إرث معرفي حضاري عالمي، ولقد بات من الضروري مواصلة جهود خبراء العالم العربي، والمهتمين بالهندسة المعلوماتية والإلكترونية من خلال مبادراتهم الرائدة نهاية القرن العشرين، من أجل تطويع اللغة العربية للحوسبة

وإن كان هذه المحاولات الرائدة هندسيا وتكنولوجيا لم ترق إلى المستوى المنشود؛ بالمقارنة مع المنجز الرقمي اللاتيني؛ وبالأخص المحتوى الإنجليزي المتفوق، وهذا راجع لأسباب عديدة سيتطرق إليها هذا البحث، من خلال استراتيجيات تكثيف الجهود لإدراج اللغة العربية في منظمة التجارة العالمية؛ والاستفادة من مخزونها اللغوي في عصر اقتصاد المعرفة والرقمنة، وتعزيز دور المهتمين والباحثين العرب من أجل صناعة معاجم إلكترونية موسوعية وأطالس لغوية، ومستندات تطبيقية إضافية، ومحركات بحث عربية قوية.

وقد اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ وذلك من خلال توصيف واقع اللغة العربية ضمن المحتوى الرقمي الراهن وتحليل معطياته وتحدياته، واستشراف مأمول انتشار واسع للعربية في الوسائط الإلكترونية والشبكة العنكبوتية، وإبراز دورها الصاعد على سلم اقتصاد المعرفة.

Keywords : The digitalization - arabic - the knowledge –economy.

الكلمات المفتاحية: الرقمنة- العربية- اقتصاد- المعرفة.

1- الرقمنة لغة:

جاء في لسان العرب رقم؛ بمعنى الرقم والترقيم تعجيم الكتاب، ورقم الكتاب يرقمه رقما أعجمه وبيّنه، وكتاب مرقوم؛ أي قد بُيّنت حروفه بعلاماتها من التنقيط.[1] قال تعالى: ﴿كتاب مرقوم﴾ أي كتاب مكتوب.[2]

وقولهم: هو يرقم الماء؛ أي بلغ من حذقه بالأمور أن يرقم حيث لا يثبت الرقم، قال الشاعر:

سأرقمُ في الماءِ القراحِ إليكمُ ... على بُعدكمْ إن كان للماءِ قارحُ[3]

سأرقم أي سأكتب.

أما في الصحاح فقد ورد الرقم بمعنى الكتابة والختم، ورقم الثوب كتابه وهو في الأصل مصدر يقال: رقمت الثوب ورقمته ترقيما مثله، والرقم أيضا ضرب من البرود، والرقمة جانب الوادي، وقد يقال: الروضة، قال زهير بن أبي سلمى:

ودارٌ لها بالرَقْمَتين كأنَّها   مَراجِعُ وشمٍ في نَواشِرِ مِعْصَمِ[4]

2- الرقمنة اصطلاحا:

هي عملية تحويل البيانات إلى شكل رقمي، وذلك من أجل معالجتها بواسطة الحاسب الآلي.[5]

وقد عرفها ريتز بأنها: «التحويل من المعلومات التناظرية في أي شكل (النصوص-الصور-الصوت- وغيرها) إلى شكل رقمي مع الأجهزة الإلكترونية المناسبة مثل: الماسح الضوئي أو رقائق الحاسب، بحيث يمكن معالجة المعلومات وتخزينها، وتنقل عن طريق الدوائر الرقمية والمعدات والشبكات»[6].

3- مفهوم اقتصاد المعرفة:

3 -1/ الاقتصاد لغة:

جاء في لسان العرب: «القصد في الشيء خلاف الإفراط، وهو ما بين الإسراف والتقتير، والقصد في المعيشة: أن لا يسرف ولا يقتر، يقال: فلان مقتصد في النفقة، وقد اقتصد، واقتصد فلان في أمره: أي استقام»،[7] قال تعالى: ﴿ وَاقْصِدْ فِي مَشْيِكَ ﴾، [8] واقصد بذرعك أي اربع على نفسك، وقصد فلان في مشيه إذا مشى مستويا،[9] وأقصد السهم أي أصاب فقتل مكانه، قال الأخطل:

فإن كنتِ قد أقصدتِني إذ رميتِني   بسهميكِ، فالرامي يصيدُ ولا يدري[10]

3-2/ المعرفة لغة:

يرى الراغب الأصفهاني أن: «المعرفة: إدراك الشيء بتفكر وتدبر لأثره، وهو أخص من العلم، ويضاده الإنكار».[11]

3-3/ اقتصاد المعرفة اصطلاحاً:

يعرف نجم عبود نجم اقتصاد المعرفة بقوله :«ويمكن أن نعرف اقتصاد المعرفة في سياق المفهوم الواسع للمعرفة بأنه:

الاقتصاد الذي ينشئ الثروة من خلال عمليات وخدمات المعرفة، الإنشاء، التحسين، التقاسم، التعلم، التطبيق، والاستخدام للمعرفة بأشكالها في القطاعات المختلفة بالاعتماد على الأصول البشرية واللاملموسة وفق خصائص وقواعد جديدة».[12]

إن اقتصاد المعرفة هو الاقتصاد الذي سلعته المعرفة ذاتها، فهو تدبير أمر تسويق المعرفة وتسهيل نقلها إلى الآخرين؛ مقابل بدل مادي يجعل المعرفة سلعة ترفد اقتصاد الأمم، وتعود بالنفع على المحتاجين لهذه السلعة.

ولهذا يجب الإشارة إلى الفرق بين اقتصاد المعرفه، واستخدام المعرفة في الاقتصاد، فالأول تكون فيه المعرفة مادة الاقتصاد، والثاني تسخر فيه المعرفة للرقي بالاقتصاد وإنجاحه على اختلاف موارده ومجالاته.[13]

فاستخدام المعرفة هو فرع من العلوم الأساسية، يهدف إلى تحسين رفاهية الأفراد، والمنظمات، والمجتمع عن طريق دراسة نظم إنتاج وتصميم المعرفة، ثم إجراء تنفيذ التدخلات الضرورية لتطوير هذه النظم، ينتج هذا الفرع نماذج نظرية من خلال البحث العلمي من جهة أولى، كما يطوّر الأدوات العملية والتقنية التي يمكن تطبيقها مباشرة على العالم الواقعي من جهة ثانية.[14]

ويعرف أيضا على أنه: «نمط جديد من الاقتصاد يختلف في كثير من سماته عن الاقتصاد التقليدي الذي ظهر بعد الثورة الصناعية، وفيه تحولت المعلومات إلى أهم سلعة في المجتمع، وقد تم تحويل المعارف العلمية إلى الشكل الرقمي، وأصبح تنظم المعلومات وخدمات المعلومات من أهم العناصر الأساسية لهذا الاقتصاد».[15]

4- تعريف المحتوى الرقمي:

يعدّ المحتوى الرقمي على النت: «هو هذا الكم الهائل من المعلومات التي يحتاجها الإنسان في حقول المعرفة المختلفة من العلوم الإنسانية والتطبيقية، ومن معلومات الطقس وشؤون الاقتصاد والمال والطب والسياسة والاجتماع وغير ذلك، كل ذلك منظم في بنوك معلومات ومواقع شركات ومواقع جامعات ومراكز بحوث، كما يشمل أيضا الصحف والمجلات والمكتبات وبحوث المؤتمرات وغير ذلك، وهو لا يكون بلغة واحدة غير أن 68% منه باللغة الإنجليزية»[16].

ولعل هذا الجدول سيبين اللغات الأكثر رواجا على الشابك في العالم على النحو الآتي: [17]

الترتيب	اللغات	النسب المئوية
01	الإنجليزية	% 82.3
02	الألمانية	% 4.0
03	اليابانية	% 1.6
04	الفرنسية	% 1.5
05	الاسبانية	% 1.1

06	السويدية	**% 0.9**
07	الإيطالية	**% 0.8**
08	البرتغالية	**% 0.7**

5- تعريف المحتوى الرقمي العربي:

يحيل مصطلح المحتوى الرقمي العربي على مجموع مواقع وصفحات الويب المكتوبة باللغة العربية على شبكة الانترنت.[18]
ولذلك فهو يعرف بأنه: «المواد المعرفية المكتوبة باللغة العربية، والتي تعدّ للنشر على شبكة الأنترنت والشبكات الرديفة لها، سواء كان هذا المحتوى أخذ شكل النص العربي أو المادة السمع بصرية أو الأشكال أو البرامج والقطع المبرمجة، ويشترط في المادة حتى تعتبر محتوى عربي أن تكون منشورة للعموم، بحيث يستفيد منها متصفح الأنترنت دون الحاجة إلى الدخول بكلمة مرور، كما يشترط أن تكون المادة موثقة ومفهرسة بشكل يسهل التعامل معها، وليس الاكتفاء بتكديس مواد كما وردت من المصدر على الشبكة»[19].

6- مؤشر المحتوى العربي الرقمي:

أشارت دراسة صدرت سابقا لموسوعة موضوع العربية الإلكترونية أن عدد صفحات الأنترنت العربية قد بلغ 660 مليون صفحة منذ تأسيس الشبكة آنذاك، حيث أظهرت الإحصائيات أن نسبة مساهمة المحتوى العربي خلال عام 2014م هي 2.74% من النسبة العالمية لنفس العام؛ وهي نسبة قد تراجعت عن نسبة عام 2013م حيث بلغت 4.06% خلال نفس السنة أيضا، وهذا مؤشر خطير يسترعي إيجاد حلول فعالة وسريعة لإثراء المحتوى الرقمي العربي، حتى لا يستمر هذا التناقص وبالتالي فقدان هذا المحتوى.[20]
ولا غرو أن الحديث عن 660 مليون صفحة عربية وبنسبة 0.89%، والتي بلغ متوسط مجموعها حوالي 74.5 مليار صفحة، هذا يعني أن حجم هذا المحتوى العربي ضعيف جدا ولن يستمر؛ على الرغم من أن اللغة العربية أكثر اللغات انتشارا، حيث تعد اللغة الرابعة على مستوى العالم وبلغ عدد مستخدميها مايقارب 135.6 مليون مستخدم عربي حسب الدراسات لغاية عام 2013، وقد توضح هذه الأرقام والنسب نقص حجم المحتوى العربي على شبكة النت.[21]

النسبة السنوية لحجم المحتوى العربي من حجم المحتوى العالمي (%)22



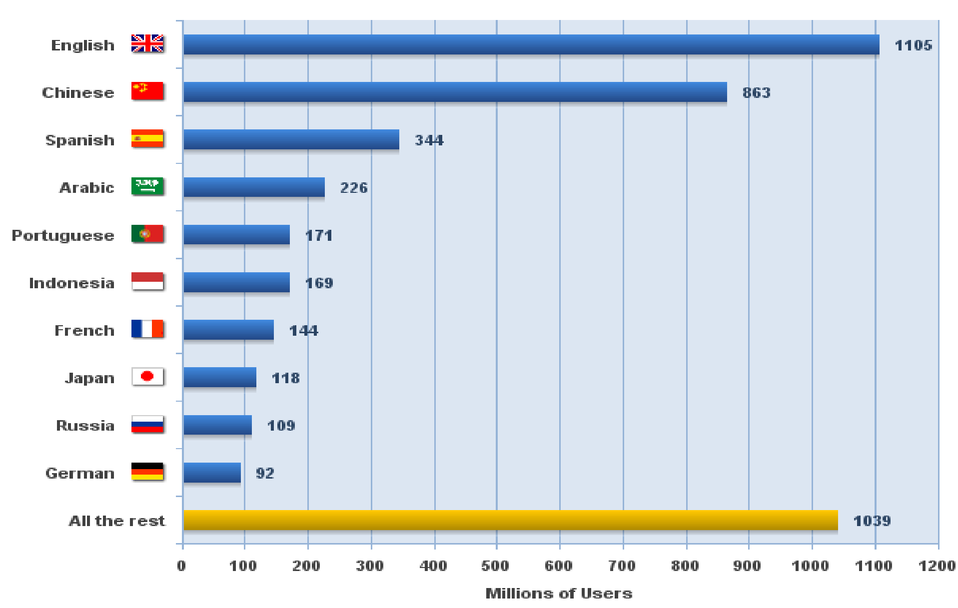
- (0.89) % نسبة المحتوى العربي ككل.
- 660 مليون عدد صفحات الويب منذ تأسيس النت.
- (2.74) % نسبة سنة 2014م، بينما4.6 %عام 2013م.
- (4) % مستخدمو الشبكة في العالم العربي.

جاء استخدام العربية في النت خلال عام 2015م في الترتيب الرابع من بين لغات العالم، حيث يستخدمها زهاء 150 مليون فرد خلال تلك الفترة، أما عن ترتيب العشر لغات الأولى فسيوضح طبقا للجدول الآتي:[23]

الترتيب	اللغات	عدد الأفراد بالملايين
01	الإنجليزية	**872**
02	الصينية	**704**
03	الاسبانية	**256**
04	العربية	**168**
05	البرتغالية	**132**
06	اليابانية	**115**
07	الروسية	**103**
08	الملايية	**98**
09	الفرنسية	**97**
10	الألمانية	**84**

11	باقي اللغات	**734**

رسم بياني يوضح واقع العربية على النت:



7- أشهر المواقع العربية من المواقع التي دخلت عالم الأنترنت:

جدول بعض المواقع العربية المستحدثة عند بعض الدول العربية:

اسم الموقع	مجالاته وتخصصه	اسم البلد	تاريخ انطلاقه
شبكة اربا أون لاين[24]	الأبحاث والتسويق	السعودية	1995م
المكتبة الرقمية العربية	كتب دوريات مخطوطات الترجمة والعلوم الإسلامية والثقافة العربية	السعودية	1996م
الموسوعة العربية العالمية	الثقافة العربية الإسلامية	السعودية	1996م

الموسوعة العربية	العلوم الإنسانية والعلوم البحتة والتطبيقية والتربية والفنون	سوريا	1981م
شبكة محيط [25]	الأخبار منتديات المحيط موقع شغلاتي للوظائف الحالية موقع كورابيا الرياضي موقع بيان أون لاين التعليمي	الإمارات	1998م
إسلام أون لاين	الارتقاء والنهوض بالعالم الإسلامي دعم مبادئ الحرية والديمقراطية	قطر	1998م
شبكة نسيج:[26] **Naseej.com**:	تقدم خدمة معلوماتية جد متطورة لمستخدمي النت في العالم	السعودية	1997م
Arabica.Com[27]	خدمات الإعلام والنشر الإلكتروني والبحث	الأردن	1995م

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه على وجود نقص فادح في المادة العربية، وتقصير كبير في وضع محركات البحث وتصفح العربية على الشابك، غير أن الجهود تبقى متواصلة من أجل تعميم المعلومات ورواجها وتقليص الفجوة في مجتمع المعرفة، نذكر على سبيل المثال لا الحصر بعض المواقع وهي:

- **الوراق**:**www.alwarrag.com** / الذي يمثل نواة أساسية للمكتبة الإلكترونية العربية الشاملة.
- **عجيب**:**www.ajeeb.com**/ وهو موقع لا يقل أهمية عن السابق فهو محوسب يغطي سبعة معاجم، تقدم ما يقارب (عشرة ملايين كلمة) خدمة مجانية لكل من يدخل هذا الموقع[28].

غير أن هذا العدد من المواقع يبقى ضئيلا بالمقارنة مع المواقع التي تتعامل باللغة الإنجليزية، وتبقى الشبكة العالمية غير منتشرة بالوطن العربي.



تبرز النسب السابقة أن المحتوى الرقمي العربي لا يتناسب مع متطلبات المستخدمين له –إذا ما قورن بحجم الطلب– وقد فسر الكاتب اليمني حبيب عبد الرب سروري بأن اللغة العربية **"لغة بلا بناء تحتي معرفي"**، حيث يجد قارئ اليوم في مواقع أنترنت الدول الأخرى ملايين النصوص والكتب الرقمية العلمية والثقافية جميعا مدججة بصلات النصوص الفائقة، التي من شأنها أن تسمح بالانتقال اللحظي المباشر إلى جميع المراجع الرقمية المذكورة في تلك النصوص والكتب الموجودة على الأنترنت.[29]

8- أسباب نقص المحتوى الرقمي العربي:

- عدم انتشار النت في الوطن العربي إلى كل المناطق الاستنساخ، حيث أشارت جريدة (**الشرق الأوسط**) في عددها 8196 عام 2001م في تقرير بعنوان: **"المواقع العربية على الأنترنت.. واقعها ومشاكلها"** إلى افتقار المواقع الشخصية العربية إلى المحتوى الجيد، وأن عدد مستخدمي الأنترنت في العالم العربي يقارب 2.5 مليون مستخدم، بينما يصل عدد المواقع العربية إلى 5 آلاف موقع، وأضاف التقرير أنه بحسب إحدى الدراسات أن نسبة(60%) من مستعملي الأنترنت لا يجيدون اللغة الإنجليزية، مما انعكس هذا على محدودية التصفح ماعدا المواقع العربية المستهدفة.[30]
- جريدة (**الغد**) فقد نشرت عام 2005م، موضوعا بعنوان: **"مواقع الأنترنت بين ضعف المحتوى وقلة التأثير"**، وقد أشارت إلى أحد التقارير الذي أعدّه خبراء المجلس القومي للثقافة والعلوم يدعو من خلاله إلى تطوير المواقع العربية على الأنترنت، والحفاظ على الهوية والثقافة العربية، وضرورة وضع رؤية واضحة وشاملة لكيفية بناء محتوى رقمي عربي قادر على التفاعل، وتلبية احتياجات المستخدم العربي، كما ذكر التقرير أن المحتوى العربي حقق على مدار الأعوام الأخيرة تقدما نسبيا من حيث التنوع وتلبية الاحتياجات الخاصة بالمستخدمين في المنطقة، بيد أنه أشار إلى وجود فجوة كبيرة بين ما يقدمه المحتوى العربي الرقمي بمستواه الحالي، وبين تطلعات المستخدمين من تشابه الأنترنت سيما مع إطلاق خدمتها الفائقة التدفق.[31]

وأشار التقرير كذلك أن نسبة المحتوى الرقمي العربي آنذاك مازالت لم تتجاوز(0.01%) من إجمالي محتوى الشابك، كاشفا أن عدد المواقع العربية وصل إلى 14000 موقعا.[32]

- موقع (**بي بي سي عربي**) فقد استهل عام 2012م بإحدى المقالات بعنوان: **"المحتوى الرقمي العربي على الأنترنت... إشكالية الكم والنوع"**؛ أنه ومنذ سنوات والحديث يتطرق إلى إشكالات المحتوى الرقمي باللغة العربية، وتكاد تجمع الآراء على أن هذا المحتوى بالرغم من وجود مواقع شخصية محدودة لا يرقى إلى مستوى الطلب عليه، وبالأخص أن بعضه ركيك وبعضه مكرر في أكثر من موقع، وأن ثمة مواقع عديدة تعيد نشر المقالات والمواد من موقعها الأصلي، وتجريدها في كثير من المناسبات من اسم صاحبها أو جهة النشر، بل يتعمد أحيانا إلى إضافة اسم منحول، وهي حقيقة لا تقتصر على الدراسات والإحصاءات فحسب بل تظهر جلية كل يوم.[33]
- غياب استراتيجية خاصة بالمحتوى العربي وابتعاد أصحاب الخبرة والعلماء عن الشبكة: «حيث لم توجد نظرة مستقبلية مدروسة ما عدا مبادرة الملك عبد الله للمحتوى العربي في السنوات السابقة».[34]

يتبين مما سبق أن المحتوى العربي منذ بداية النت يعاني مشكلات تكاد تكون هي ذاتها حتى اليوم، فهذا المحتوى لا يعاني الشح فحسب؛ وإنما –أيضا– الضعف وعشوائيته وعدم استعمال اللغة العربية السليمة الخالية من الأخطاء، كما أنه لا يتوافر على التصميمات الذكية وسهولة النفاذ إليها، وغياب تحديث المحتوى وبرامجه وخدماته، بالإضافة إلى ظاهرتي التكرار والانتحال.

9- آليات الارتقاء بالرقمنة العربية وتجسيد اقتصاد المعرفة:

هناك ثلاثة آليات وأركان تتداخل في أدوارها لتعزيز المحتوى الرقمي العربي هي:

9-1/ الترجمة:

لكي ترتقي الترجمة إلى المستوى المطلوب لا بد أن يتولاها مختصون أكفاء لديهم من المؤهلات ما يمكنهم القيام بعملهم، فالأمانة العلمية والمعرفة التخصصية وإتقان اللغتين المعنيتين تحدّدان هذه الكفاءة، علما أن هناك من يؤكد على ضرورة تفوق المترجم باللغة الأم مقابل اللغة الثانية كضمان لنقل المعنى بدقة، وهنا يأتي دور التأهيل الذي تقدمه كليات اللغة وأقسام الترجمة؛ التي من الضروري أن تعطي اللغة الأم كبير اهتمام إضافة إلى اللغة المترجم لها، ووجوب التطوير المهني المستمر للمترجمين، والذي يشمل تطوير معارفهم المستمر في مجالات التخصص، وكذلك تطوير إمكاناتهم اللغوية، ولضمان ذلك يمكن لهذه المهنة أن تنهج نهج المهن الأخرى في إلزام العاملين بالعمل على التطوير المهني لديهم، من خلال إصدار إجازات مهنية لهم قابلة للتجديد من جهات رسمية تضع ضوابط محددة لهم كذلك.[35]

2-9/ أثر نوعية النتاج في تعزيز الرقمنة العربية:

تكمن نوعية النتاج في أدوار متعددة تؤديها عدة مؤسسات ونشاطات خاصة، من أجل إثراء و تعزيز نوعية هذه الرقمنة العربية، ولعل أهمها مؤسسات التعليم العالي ومراكز البحث العلمي، وبخاصة عند اعتمادها سياسية عربية خالصة موحدة وفق استراتيجيات محددة وآليات إجرائية منفذة لتطوير المحتوى الرقمي العربي.

والحقيقة أن العمل على رعاية هذا التوجه التقني وضمان الملكية الفكرية، ودعم المكتسبات ودور النشر ماديا وفنيا هو تعزيز لهذا الدور المنوط بها، بالإضافة إلى اعتماد معايير وضوابط خاصة بالنشر الرقمي، مما يسهم في رفع مستوى مصداقية هذا المحتوى الذي يعتبر الاعتراف به مصدرا للمعلومات.[36]

كما يمكن لمؤسسات التعليم العالي والمؤسسات الرسمية العربية الأخرى أن تدعم وتثري هذا المحتوى الرقمي، وذلك بتوفير سبل البحث العلمي الجاد الذي يسهم في عملية تطوير التعليم كالتغيير في نمط وأساليب التدريس والتكوين، وتوجيه المتعلم/ الباحث توجيها نوعيا، وجعل في صلب اهتمامه تنمية وبناء مهارات التفكير العالي لديه كالتحليل والاستنباط والتطبيق والتقييم، وهو ما من شأنه أن يرفع من مهارات أدائه الفعلي الذي يؤسس للبحث العلمي النوعي الأمثل.[37]

وبما أن الترجمة من اللغات الأخرى إلى اللغة العربية تعد داعما أساسيا لتعزيز الرقمنة العربية؛ فإن دور مؤسسات التعليم العالي وطلبتها وأكاديمييها مهما جدا في الترجمة العلمية التخصصية، إذ لا بد أن يشرف عليها مختصون قادرون على فهم المعاني في لغتها الأصلية وترجمتها بدقة، وهذا ما يفيد في الترجمة الصحيحة إلى اللغة العربية ويبعد عنها ما يتم نقله من ركاكة في التعبير والأداء معا.

ولا ريب أن التعاون المتمثل بالتدريب والتأهيل وتبادل التجارب والخبرات التكنولوجية والفنية سيحدث أثرا كبيرا في تعزيز الرقمنة العربية والارتقاء بنوعية محتواها، وهوما يتيح اختصار الجهد والوقت وخفض التكلفة، ولعل المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم تجربة في هذا الشأن، وذلك من خلال إصداراتها لسلسلة من المعاجم التخصصية في مجالات متعددة لها أهميتها ومنها: المعجم الموحد لمصطلحات علم التشريح العياني، والمعجم الموحد لمصطلحات الهندسة المدنية، والقاموس العربي الموحد للمصطلحات الرياضية وكلها- انجليزي – فرنسي- عربي.[38]

كما يمكن للمبادرات التعاونية المحلية أن ترتقي بنوعية البحث العلمي الذي يعزز الرقمنة العربية، والتي قد تتمثل في مظاهر وأشكال مختلفة من أجل النهوض باقتصاد المعرفة والتنمية المستدامة، منها على سبيل المثال لا الحصر:

- التعاون الجماعي بين الباحثين العرب داخل المؤسسة الواحدة.
- التداخل بين المجالات البحثية داخل المؤسسة الواحدة والمؤسسات المحلية العربية.
- إشراك الباحثين الجدد في الأعمال البحثية التي يقوم بها الخبراء المختصون.

9-3/ آليات الوصول:

تعد آليات الوصول إلى المحتوى الرقمي العربي الأساس في استعماله من أجل تحقيق الارتقاء بالبحث والتطوير العربي، ويتم ذلك من خلال العمل الجاد من طرف الجهات الفنية التي تعنى بتجهيزات وبرامج تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، وذلك بالتعاون مع مؤسسات التعليم العالي ومراكز البحث، وهنا لابد من الإشارة إلى أن كل فريق له مهام معينة وجب القيام بها؛ فمؤسسات التعليم العالي –مثلا– تقوم بتحديد الجوانب العلمية الخاصة كالتصنيف والفهرسة وبيان طرق النفاذ ومستوياته إلى المحتوى الرقمي وغيرها، وخبراء المكتبات ومراكز البحث لهم المهام المنوط بهم كي يسهموا في الموضوع، بينما تقوم الجهات بعرض إمكانات تكنولوجيا المعلومات والاتصال اطلاع الطرف الأخر على فرص التوظيف، واعتماد خبراتهم وخبرات الآخرين في هذا المجال، وعملية عرض الإمكانات تتمثل في عروض حية لبرامج والتجهيزات المتوفرة، لكي يمكن للجانب الآخر من الوصول إلى تصور واضح، لما سيتم في مستوى التخزين والاسترجاع وما يتطلب من تصميم لأليات البحث، ومن بين المهام الأخرى التي من المفترض أن تقوم بها الجهات الفنية توفير التدريب اللازم للمستفيدين، وذلك من خلال عقد دورات أو ورشات عمل أو تصميم أدلة استخدام.[39]

فعلى سبيل المثال فيما تعلق بالبرامج فقد ازدهر وتطور مفهوم البرامج وشملت معظم التصنيفات التي تحتاجها مؤسسات التعليم والبحث العلمي، فأصبح بين يدي مطور البرامج المتخصصين مصادر برمجة مجانية كثيرة يمكن استخدامها كما هي أوتطويرها لتلبية الحاجة.[40]

10- الخلاصة:

إن الخلاصة التي يمكن التوصل إليها هي أن المعرفة تعتبر المسألة الحاسمة في تمكين المجتمع العربي من توسيع مجالات اختياراتهم، وتمثل تكنولوجيا المعلومات والرقمنة الأدوات الأساسية للمجتمعات التي تنشد التقدم المؤسس على الاقتصاد المعرفي، المستند الأساس لحوسبة اللغة العربية في ظل التحول الحقيقي لمجتمع المعرفة وكيفية استغلال الموارد الطبيعية والمادية، وبالتالي التأسيس لبعد جوهري في التنمية البشرية، ولن يكون ذلك إلا بتهيئة بيئة اقتصادية مبنية على رقمنة عربية؛ تؤسس لاقتصاد معرفي بكل معالمه المعلوماتية والمعرفية، ليتسنى لنا الاستفادة من الخدمات الإلكترونية واستخداماتها في مختلف مجالات الأنشطة العلمية والبحثية والاقتصادية، وذلك ببناء قاعدة تكنولوجية معرفية ذاتية، من خلال الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات وتطويعها لإدراج اللغة العربية والحوسبة في مختلف القطاعات لأنها الحجر الأساس في تعزيز الرقمنة وتطور الاقتصاد المعرفي.

11- نتائج البحث:

توصل البحث إلى جملة من الاستنتاجات لعل أهمها:

- ضعف المحتوى العربي وعشوائيته وعدم دقته.

- ضعف تصميم المواقع العربية وعدم الاهتمام بجماليتها وجاذبيتها للمستعملين.
- محدودية انتشار اللغة العربية على النت وصفحات الويب.
- غياب استراتيجية خاصة بالمحتوى العربي وابتعاد أصحاب الاختصاص والخبرة والعلماء عن الشابك.
- غياب التبادل الأفقي في مجال المعلومات والاتصال بين البلدان العربية بسبب ضعف البنى القاعدية.
- هجرة الموارد البشرية العربية وخاصة الكوادر البشرية المؤهلة بثقافة عن تكنولوجيا المعلومات ووسائل الاتصال، نظير الإغراءات المادية والتحفيزية المقدمة لهم من طرف الدول الأجنبية.
- محدودية حجم الأسواق العربية وعدم استقرارها في اجتذاب رؤوس الأموال.
- هناك فجوة بين مجموعة الدول العربية والمجاميع الإنسانية في العالم على صعيد الخبرة الإدارية للمعلومات والخبرة الفنية، وكذلك في مجال القوانين والأنظمة المتعلقة بالتطور التكنولوجي الحديث.
- جمود التشريعات ومنظومة القوانين المحلية والعربية وعدم مسايرتها للتطور المعرفي.
- عدم وجود استراتيجية عربية موحدة مناسبة لصناعة محتوى المعلومات، وانعكاس ذلك في انخفاض جهود البحث والتطوير والابتكار لهذه الصناعة.
- عدم التناسب بين التحولات في شكل المجتمع العربي فيما يتعلق بالجانب الاقتصادي والتعليمي والثقافي عموما، والتغيرات والتحولات التكنولوجية المتسارعة على الصعيد العالمي.
- هناك جهود ومبادرات لإثراء الرقمنة العربية لكنها لا تفي بارتقاء المحتوى إلى المستوى المطلوب.

12- التوصيات:

وبناء على الاستنتاجات التي توصل إليها البحث يمكن صياغة التوصيات الآتية:

- إعطاء الأهمية القصوى لموضوع إعادة هيكلة التعليم العالي وتقوية البحث العلمي والتطوير، وتعزيز التوجه نحو الأبحاث متعددة التخصصات.
- إيجاد صيغ لعقد شركات متنوعة ما بين الباحثين العرب من أجل إجراء أبحاث محليا وعربيا، وإشراك الباحثين الشباب في هذه الأبحاث.
- مواكبة التغييرات التكنولوجية المتسارعة لاستيعاب التطورات المستمرة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وبقية المعارف الإنسانية.
- وضع استراتيجية هادفة لتعزيز وإثراء المحتوى الرقمي العربي؛ وذلك بالتعاون مع المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.

- العمل على إيجاد بيئة مناسبة لبناء صناعة عربية المحتوى متناسقة ومكملة للصناعات العالمية؛ ومطورة لها في ظل النهوض بالاقتصاد العربي واقتصاد المعرفة.
- العمل على بعث الشراكة بين المراكز البحثية والقطاع الخاص والمشاريع البحثية.
- العمل على ردم الفجوة الرقمية من خلال العمل على انتشار ورواج الأنترنت؛ وذلك بزيادة أعداد مستعمليه على اختلاف مستوياتهم.
- تطوير برامج عربية للكشف عن السرقات العلمية والأدبية على غرار مثيلاتها الأجنبية
- العمل على توسيع مجال تعليم اللغات الحية للطلبة والباحثين لتمكينهم من الاطلاع المستمر لما يستجد من أساليب التعليم الجديدة وتطوير اقتصاد المعرفة.
- عقد ندوات وورشات عمل من أجل تحديد نوعية البحوث وموضوعاتها ومدى مساهمتها في اقتصاد المعرفة.
- العمل على فتح قنوات الحوار وتعزيز التواصل ما بين الباحثين ومتطلبات مجتمع المعرفة.
- عقد أدلة إرشادية بالتوثيق العلمي للمحتوى الرقمي العربي وتحري دقة المعلومات الرقمية.
- الاهتمام بالعلماء والباحثين والمختصين وتمكينهم من التواصل العلمي في بلدانهم، والعمل على جذب المغتربين منهم بخلق الأجواء المناسبة لهم.

الهوامش والإحالات: **footnote**:

---

1. abn mnzwr, lsan al'erb, j12, dar sadr, byrwt, lbnan, t1, (d/t), s 248.
2. alayh 9, swrh almtffyn .
3. abn mnzwr, almsdr alsabq, s 248 .
4. aljwhry, alshah, taj allghh wshah al'erbyh,j5, th: ahmd 'ebd alghfwr 'etar, dar al'elm llmlayyn, byrwt, lbnan, t4, mj5, 1990m, s 1936 .
5. naryman asma'eyl mtwly, allghh al'erbyh byn alantma' walhwyh walthdyat almstqblyh fy 'esr alrqmnh, shyfh allghh al'erbyh: http://wwwarabiclanguaglicorg/print-page?id=852
6. almrj'e nfsh .
7. abn mnzwr, almsdr alsabq mj3, s354 .
8. alayh 19, swrh lqman .
9. abn mnzwr, almsdr alsabq, mj3, s355
10. almsdr nfsh, s356 .
11. alraghb alasfhany, almfrdat fy ghryb alqran, th: mhmd syd kylany, dar alm'erfh, byrwt, lbnan, (d/t),(d/t), s 331 .
12. njm 'ebwd njm, edarh alm'erfh, almfahym walastratyjyat wal'emlyat, m'essh alwraq llnshr waltwzy'e, 'eman, alardn, t1,2005m, s 189.
13. mhmd khdry, mttlbat althwl nhw alaqtsad al'erfy, mjlh alrabth, 'e 3, tshryn than /2004 s 35 .
14. Swanstrom, Edward(2002). Economics-based Knowledge Management.[Available at:www.gkec.org/knowledgeeconomics/econkmframework/kmeconomics1.7.pdf]
15. alrfa'ey 'ebd almjyd, al'erb amam mftrqat alzmn waleydywlwjya waltnmyh, dar alfkr, dmshq, swrya, t1, 2002, s207.
16. mdwnh khald almdny llm'elwmat, t'eryf almhtwa alrqmy, dysmbr 2009m :
17. http://almadanyk22.blogspot.com/2009/12/blog-post _11.htm

18. wlyd ebrahym alhaj, allghh al'erbyh, wwsa'el alatsal alhdythh, dar albdayh nashrwn wmwz'ewn, 'eman, alardn, t1, 2011m, s70 .
19. https://mawdoo3.com/arcontent- mqyas nsbh almhtwa alrqmy al'erby 'ela alantrnt :
20. mdwnh khald almdny llm'elwmat, almrj'e alsabq .
21. https://itwadi.com/node/2866 drash: 0.89% nsbh almhtwa al'erby 'ela alantrnt - :
22. almrj'e nfsh .
23. https://mawdoo3.com/arcontent- mqyas nsbh almhtwa al'erby 'ela alantrnt :
24. hnd alkhlyfh, jhwd hthythh llmmlkh fy bna' almhtwa al'erby alrqmy, al'edd15263,2010m :
25. http://www.arageek.com/213/02/03/arabic-content-internet-study.html.
26. wlyd ebrahym alhaj, almrj'e alsabq, s 74 .
27. hsam 'ebd alhmyd hmdan, almwaq'e alekhbaryh al'erbyh, rsalh majstyr fy ale'elam walatsal, alakadymyh al'erbyh almftwhh lldanmark, 2014m, s 83 .
28. almrj'e nfsh, s82-83 .
29. wlyd ebrahym alhaj, almrj'e alsabq, s74 .
30. 'ebas 'ebd alhlym 'ebas, mjlh jam'eh alqds al'erbyh, dwr allghh al'erbyh fy nql alm'elwmat alrqmyh waltbadl althqafy 'ebr alshbkat, 'eman, alardn, 'e10, 2007m, s311 .
31. -ktab: 'en fja'e'e al'erbyh fy 'esr alrqmnh, (la emam swa al'eql), hbyb 'ebd alrb srwry:
32. http ://www.aljazareea.net/news/culturenndart
33. "almwaq'e al'erbyh 'ela alantrnt.. waq'eha wmshaklha", jrydh alshrq alawst, lndn, brytanya,'e 8196, afryl 2001m .
34. "mwaq'e alantrnt byn d'ef almhtwa wqlh altathyr", jrydh alghd, 'eman, alardn, mars 2005m .
35. almrj'e nfsh.
36. mstfa kazm, almhtwa al'erby llbhth al'elmy mn ajl tnmyh mstdamh, eshkalyh alkm walnw'e, by by sy, lndn :
37. http://www.bbc.com/arabic/scienceeandtech/2012/12//121211_internet_arabic_content.shtml
38. -rda bn alqa'ed, hlwl llrqy balmhtwa al'erby:http://www.linartaqe.com/2018/09/arabic-content.html .
39. ms'ewd 'emshwsh, dwr altrjmh fy ttwyr allghh al'erbyh al'erbyh wadabha fy al'esr alhdyth: http://aden-univ.net
40. 'ely zhdy shqwr, wrqh bhthyh b'enwan "t'ezyz almhtwa alrqmy al'erby llbhth al'elmy mn ajl tnmyh mstdamh", almntda al'erby llbhth al'elmy waltnmyh almstdamh, almnzmh al'erbyh lltrbyh walthqafh walfnwn, byrwt, lbnan, dysmbr 2015m.
41. https://www.alukah.net/web bramjh: zyd mhmd alrmany, alastthmar fy alt'elym al'ealy wemkanyh tswyqh -
42. 'ely zhdy shqwr .
43. almrj'e nfsh .
44. almrj'e nfsh.

Reffrences: قائمة المصادر والمراجع:

• alqran alkrym: rwayh hfs 'en 'easm:

1 -aljwhry, alshah, taj allghh wshah al'erbyh,(1990m),j5, th: ahmd 'ebd alghfwr 'etar, dar al'elm llmlayyn, byrwt, lbnan, t4, mj5.

2 -hsam 'ebd alhmyd hmdan, almwaq'e alekhbaryh al'erbyh,(2014m), rsalh majstyr fy ale'elam walatsal, alakadymyh al'erbyh almftwhh lldanmark.

3 -mdwnh khald almdny llm'elwmat, t'eryf almhtwa alrqmy, dysmbr2009m:
http://almadanyk22.blogspot.com/2009/12/blog-post _11.htm

4 -alraghb alasfhany, almfrdat fy ghryb alqran,(d/t), th: mhmd syd kylany, dar alm'erfh, byrwt, lbnan, (d/t).

5 -rda bn alqa'ed, hlwl llrqy balmhtwa al'erby: http://www.linartaqe.com/2018/09/arabic-content.html
6 -alrfa'ey 'ebd almjyd, al'erb amam mftrqat alzmn waleydywlwjya waltnmyh,(2002m), dar alfkr, dmshq, swrya, t1 .
7 -zyd mhmd alrmany, alastthmar fy alt'elym al'ealy wemkanyh tswyqh bramjh: https://www.alukah.net/web
8' -ebas 'ebd alhlym 'ebas, dwr allghh al'erbyh fy nql alm'elwmat alrqmyh waltbadl althqafy 'ebr alshbkat, (2007m), mjlh jam'eh alqds al'erbyh, 'eman, alardn, 'e10 .
9' -ely zhdy shqwr, wrqh bhthyh b'enwan "t'ezyz almhtwa alrqmy al'erby llbhth al'elmy mn ajl tnmyh mstdamh", almntda al'erby llbhth al'elmy waltnmyh almstdamh, almnzmh al'erbyh lltrbyh walthqafh walfnwn, byrwt, lbnan, dysmbr 2015m.
10 -mhmd khdry, mttlbat althwl nhw alaqtsad al'erfy,(2004m), mjlh alrabth, 'e3, tshryn than.
11 -ms'ewd 'emshwsh, dwr altrjmh fy ttwyr allghh al'erbyh al'erbyh wadabha fy al'esr alhdyth: http://aden-univ.net
12 -mstfa kazm, almhtwa al'erby llbhth al'elmy mn ajl tnmyh mstdamh, eshkalyh alkm walnw'e, by by sy, lndn:
http://www.bbc.com/arabic/scienceeandtech/2012/12//121211_internet_arabic_content.shtml
13 -abn mnzwr, lsan al'erb, (d/t),j12, dar sadr, byrwt, lbnan, t1 .
14 -naryman asma'eyl mtwly, allghh al'erbyh byn alantma' walhwyh walthdyat almstqblyh fy 'esr alrqmnh, shyfh allghh al'erbyh: http://wwwarabiclanguaglicorg/print-page?id=852
15 -njm 'ebwd njm, edarh alm'erfh, almfahym walastratyjyat wal'emlyat, (2005m), m'essh alwraq llnshr waltwzy'e, 'eman, alardn, t1,
16 -hnd alkhlyfh, jhwd hthythh llmmlkh fy bna' almhtwa al'erby alrqmy, 'e15263, 2010m:
http://www.arageek.com/213/02/03/arabic-content-internet-study.html.
17 -wlyd ebrahym alhaj, allghh al'erbyh wwsa'el alatsal alhdythh, (2011m), dar albdayh nashrwn wmwz'ewn, 'eman, alardn, t1 .
https://mawdoo3.com/arcontent18- mqyas nsbh almhtwa alrqmy al'erby 'ela alantrnt :
https://itwadi.com/node/286619- drash: 0.89% nsbh almhtwa al'erby 'ela alantrnt :
-20ktab: 'en fja'e'e al'erbyh fy 'esr alrqmnh, (la emam swa al'eql), hbyb 'ebd alrb srwry: http ://www.aljazareea.net/news/culturenndart
21" -almwaq'e al'erbyh 'ela alantrnt.. waq'eha wmshaklha", jrydh alshrq alawst, lndn, brytanya,'e 8196, afryl 2001m .
22" -mwaq'e alantrnt byn d'ef almhtwa wqlh altathyr", jrydh alghd, 'eman, alardn, mars 2005m.
23 -Swanstrom, Edward(2002). Economics-based Knowledge Management.[Available at:www.gkec.org/knowledgeeconomics/econkmframework/kmeconomics1.7.pdf]


Journal of Human Development and Education for specialized Research (JHDESR)
مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية (JHDESR)
http:// jhdesr.siats.co.uk e-ISSN 2462-1730
المجلد 6 ، العدد 4، 2020م - Vo: 6, No: 4, 2020


Page from 607 to 619

DISTANCE EDUCATION BETWEEN(THE HAMMER OF REALITY AND THE ANVIL OF MODERNITY)

عنوان البحث: التعليم عن بعد بين (مطرقة الواقع وسندان الحداثة)

سهلي جلول
طالب سنة رابعة دكتوراه
لسانيات وتعليمية اللغة العربية
جامعة أبي بيكر بلقايد- تلمسان- الجزائر
"تحليلية إحصائية في العلوم الإنسانية وإنجاز معجم موحد لها على مقاييس علمية"
sahli.djelloul2017@gmail.com
djelloul.sahli@univ-tlemcen.dz
00213668994331

Received 07|08|2020 - Accepted 20|08|2020 - Available online 15|10|2020

ABSTRAC :

The imperative of human existence required since ancient times to confront all the threats of life from crises and epidemics throughout the history of mankind's history, thanks to the development of science and its multiplicity within the educational system of societies. Global life and the heart of most of its scientific and practical concepts, and this is evident through the adoption of new strategies for communication, developed for the post-epidemic world, according to variables that control the transfer of knowledge from a distance, and the witness to this is what we see today from scientific meetings and meetings, which have become Available to everyone after it was a monopoly, on a small part of the digital community, thanks to advanced computer programs that have become conferences, and seminars are held without geographical barriers preventing this, which we mean in the context of this research, is to talk about the term distance education, via media The Internet and modern educational platforms, and there is no doubt that the most

important controversy we face is our induction of the reality of this type of education, which has become imperative, and the future of its success in the Arab and Islamic world.

الملخص:

اقتضت حتمية الوجود البشري منذ القدم، مجابهة كل تهديدات الحياة من الأزمات والأوبئة على مر التاريخ الكرنولوجي للإنسان، وهذا بفضل تطور العلوم وتعدّد مناهلها داخل النسق التعليمي للمجتمعات، ولعلّ ما يمر به المجتمع اليوم في ظل جائحة فيروس الكوفيد19 وتداعياتها، قد غير ملامح الحياة العالمية وقلب جلّ مفاهيمها العلمية والعملية، ويتجلى ذلك من خلال تبني الدول لاستراتجيات جديدة في التواصل، المستحدث لعالم ما بعد هذا الوباء، وفق متغيرات تتحكم في نقل المعرفة عن بعد، والشاهد على هذا ما نلمسهُ اليوم من اجتماعات ولقاءات علمية، أصبحت متاحة للجميع بعد أن كانت حكراً، على جزء بسيط من المجتمع الدولي الرقمي، فبفضل برامج حاسوبية متطورة أضحت المؤتمرات، والندوات تعقد دون حواجز جغرافية تمنع من ذلك، والذي نستقصده في سياق هذا البحث، هو الحديث عن مصطلح التعليم عن بعد، عبر وسائط الأنترنت ومنصات التعليم الحديث، ولاشك أنّ أهم جدل نواجهه هو استقرائنا لواقع هذا النوع من التعليم الذي أصبح حتمية، ومستقبل نجاحه في الوطن العربي والإسلامي.

Keywords: carnology, covid, education, media, computer

الكلمات المفتاحية: الكرنولوجي، الكوفيد، التعليم، الوسائط، حاسوبية

1-مقدمة البحث:

لعلّ الحديث عن الوضع الراهن والمتأزم الذي يعيشه العالم، جراء إنتشار وباء الكوفيد 19، قد غيّر ذهنيات الدول خاصة فيما تعلق بنشر المعرفة والتعليم عن بعد، بشكل جذري ما يستوجبُ إعادة النظر في تطوير أساليب التعليم بمختلف فروعه، خاصة التعليم عن بعد، هذا المصطلح الذي أخذ في الآونة الأخيرة حيّزاً هاماً من منظور الفكر الدّيداكتيكي، لدى الخبراء والمختصين من المجتمع الدولي برمته.

2–الهدف من البحث:

يمكن القول أنّ الهدف من تناول موضوع التعليم عن بعد(Distance Learning)، في هاته الورقة البحثية هو السعي إلى إبراز مظاهر تفوق هذا النوع من التعليم، على الصعيد العالمي والاسلامي، خاصة في ظل ما يشهده العالم من تحول جذري نتيجة الأزمات المتتالية، والتي نعيش أصعبها في الوقت الراهن (الكوفيد 19)، وفي اعتقادي التركيز على قضية التعليم عن بعد وواقعه في المجتمعات، يمثّل قضية حساسة تستوجب النقاش على أعلى المستويات، فحتمية مواجهة الأزمات مهما كان تأثيرها السلبي على المجتمع، تستلزم بناء نظم تعليمية قوية ومتماسكة تساير التطور التكنولوجي الرهيب، الذي يَعتمد عليه بطبيعة الحال التعليم عن بعد، فتجارب الدول المتطورة في هذا المجال، أكدّت نجاعته في تنمية ذهنيات وقدرات المتعلمين للتأقلم مع التكنولوجيا، وقد تداولت المجتمعات عدّة تجارب ناجحة، (كتعليم النشط والدامج والإلكتروني وغيرها)، وهذا النجاح هو في الحقيقة ثمرة تخطيط تعليمي ناجح، تساهم في مختلف الهيئات على المستوى السوسيولوجي، والسياسي والإقتصادي وغيرها.

3– مشكلة البحث:

لعلّ المعوقات والاستشكالات التي ترافق تطور ونجاح التعليم عن بعد، كنظام علمي ناجح في المؤسسات التعليمية العربية، يمثّل عقبة صعبة أمام الأجيال الصاعدة من المتعلمين، خاصة ونحن نشهدُ عالماً متسارع ومتحاول الأحداث، إضافة إلى العولمة وما أحدثته الثورة التقنية في شتى المجالات، فمشكلات التعليم في الدول العربية تحديدًا، متباينة و مستعصية، سواء من ناحية المناهج وطرق التعليم، أو من ناحية الاستخدام الأمثل للتقنية ودمجها بأساسيات ومصوغات التعليم، ولعلّ تباين السياسات التعليمية، وانعدام الرؤى الموحدة والهادفة، هو المشكل الأبرز في ميدان التعليم بشتى فروعه، لذا فالذي ينبغي أن يؤخذ بعين الاهتمام هو ضرورة تكاتف الجهود وتوحيدها، والاستفادة من تجارب الدول التي تشهد نجاحا في مجال التعليم الحديث، وفق استراتجيات معاصرة تواكب وتواجه كل التحدّياتوعليه يمكن إيجاز مشكلة البحث من خلال طرح الأسئلة الآتية:

1. هل هناك إطلاع على استرتجيات ديداكتيكية ناجحة في تحقيق نُظم التعليم عن بعد؟
2. ما هوالدور الذي ينبغي أن تساهم فيه الهيئات الرسمية في الدول الضعيفة في قضية التعليم عن بعد؟
3. هل هناك جهود موحدّة من أجل صناعة مناهج علمية ومحتوى رقمي حديث يُسخر لتطوير التعليم عن بعد؟

4–المظاهر التاريخية لتطور التعليم عن بعد:

ترجعُ البداية الأولى للتعليم عن بعد، إلى زمن الرسائل والمراسلة حيث كان ترسل المواد التعليمية عن طريق البريد، الذي كان يمثل دور الوسيط بين المتعلم والهئية المعلمة، ومع مرور الوقت تطورت هذه الوساطة إلى وسائل أكثر فاعلية (كالتلفاز والراديو)، ومع مرور الوقت وبتطور الصناعات الإلكترونية والكهربائية ازدادت أهمية الصوتيات، في مجال البث التعليمي والفديو وتسجيل الدروس وغيرها من الأنشطة.

ومع تطور نظم المعلوماتية والصناعات في العالم، وتوسع شبكة الأنترنت وانتشار الحواسيب تطور هذا المجال وأصبحت هناك شركات خاصة ومنصات تديره وتتحكم في المحتوى المعرفي المقدم للمتعلم، وفق معايير خاصة . ولعلّ البداية الأولى للتعليم عن بعد ترجع إلى عام 1856م في ألمالنيا وقد قام بها '' شارل توسان'' وهو فرنسي كان يدرس اللغة الفرنسية.

أمّا الخطوة الثانية كانت في الولايات المتحدة الأمريكية، من خلال تأسيس مناهج التعليم بالمراسلة في جامعة (إلينوي الحكومية) عام 1874م، تلى ذلك منح تراخيض (الراديو التعليمي) في العشرينات من القرن الحالي في أمريكا، وبدأ البث التلفزيوني عام 1950م، وأنشأت في بريطانيا أولى الجامعات المفتوحة سنة 1971م، وانتشر بعد ذلك التعليم عن بعد في باقي أنحاء العالم.[1]

كما تجلّى الظهور الرسمي لمصطلح التعليم عن بعد، سنة 1982م عندما حاولت منظمة اليونسكو إيجاد تفسير لاسم الهيئة العلمية للتربية بالمراسلة (ICCE) ونقلها إلى اسم جديد هو : الهيئة العالمية للتربية عن بعد(ICCDE).[2]

5- المفهوم الإصطلاحي للتعليم عن بعد:

على إعتبار أنّ هذا النوع من التعليم نوع مستحدث وجديد، وقد تطور كما قلنا سلفاً حسب تطور التقنيات ووسائل التواصل التعليمية، فيمكن أنّ نجد له عدّة تعريفات ومسمّيات مختلفة حسب التصور العلمي لكل باحث، فهناك من يطلق عليه اسم (التعليم الالتكروني أو التعليم عن بعد أو التعليم التواصلي وغيرها...)، لذا يمكننا إنتقاء بعضاً من هاته التعريفات القريبة إلى الموضوعية وتقريب الفهم وهي كالتالي:

يعرّفه **"كومبرkomber" بقوله** : " التعليم عن بعد مسمى غير نمطي يشمل طرق عديدة من طرق وأساليب توصيل المضمون، بعيداً عن أسوار المدارس والكليات التقليدية إلى دارسين موزعين توزيعاً جغرافياً كلٌّ منهم بعيد عن

الآخر، ومختلفين في أعمارهم ولكن لديهم الدوافع لاكتساب المعلومات وتصل إليهم من خلال المطبوعات والمراسلات والإذاعة والتلفزيون وغيرها.

أمّا الجمعية الأمريكية للتعليم عن بعد: فتعرّفه على أنّه توصيلٌ لمواد التدريس أو التدريب عبر وسيط نقل تعليمي إلكتروني الذي قد يشمل الأقمار الصناعية، أشرطة الفديو، الأشرطة الصوتية، الحاسوب أو تكنولوجيا الوسائط المتعدّدة أو غير ذلك من الوسائط المتاحة لنقل المعلومات.

ويعرفه "**بورج هولمبرج Borje Holmberg**" بأنّه التعليم الذي يعطي أنماطاً مختلفةً من الدّراسة على كل المستويات التعليمية التي لا تخضع للإشراف من الأساتذة على الطالب، ولا يوجد بينهما تفاعل مباشر ولا بين الطلاب بعضهم البعض وإنّما يستفيد الطلاب من خلال التنظيمات الإرشادية والتعليمية غير المباشرة ...[3]

يتّضحُ لنا من خلال هاته التعريفات أنّ التعليم عن بعد يمثل علاقة ديداكتكية بين طرفي العملية التعليمية (المعلم والمتعلم)، وفق وسائل وقنوات إتصال متعدّدة تتحكم فيها متغيرات السرعة والجودة، كما سيأتي تفصيل ذلك في ثناياَ هذا البحث.

و تتجلى وسائل في الوقت الراهن في كلّ الوسائل التواصلية الحديثة، والمرتبطة بالتقنية والمعلوماتية والحوسبة وغيرها من البرامج والمنصات المستخدمة على الأنترنت، والتي تساهم في تطوير المحتوى المعرفي إلى المستوى الأرقى والأحدث من المعرفة، وفق معايير مدروسة كما نرى ونلمس مظاهر ذلك في منظومات الدول المتطورة على المستوى التعليمي.

لذاَ يعدُّ التعلمي عن بعد: " وسيلة من وسائل التعليم التي شهدها عصرنا الحالي، عصر التطور والتكنولوجيا، تتمثل علمية التعليم عن بعد في توفير البيئة التعليمية ولكن في العالم الافتراضي، ألا وهو عالم الانترنت حيث تقوم بتوفير الوسائل التعليمية من معلمين وتلاميذ وطلبة ومناهج علمية ويكملون عملية التعليم على الانترنت، صدرت هذه الفكرة من أجل الطلبة الذين لا يستطيعون الذهاب إلى المدرسة أو إلى الجامعة بشكل يومي أو شبه يومي."[4]

وعليه فتطور مفهوم التعليم عن بعد ترافق وتزامن مع تطور التقنية، وفروعها العلمية المادية التي سخّرت لخدمة الحاجة الاجتماعية وزيادة الطلب على التعليم، ما اضطر الدول العظمى إلى التفكير في الإعتماد عليه وتحديثه باستمرار، خاصة في ظل الأزمات العالمية الصعبة كالتي نشهدُها (الكوفيد 19)، حيث تركز السياسات التعليمية للدول المتطورة على

هدف نقل المعرفة، وتنويع المصادر الابستمولوجية للمحتوى وفق طبيعة الأزمة و ظرفها، وهذا ما تحتاجه الدول الضعيفة في المجال التقني الذي هو حتمية وضرورة قصوى لنجاح التعليم ونقل المعرفة عن بعد.

6- الوسائط التقنية الحديثة المعتمدة في التعليم عن بعد:

يعدُّ التطور التكنولوجي الحديث شريان الحياة البشرية، الذي يتحكم في النظم الحضارية والثقافية والعلمية لأي مجتمع، فعالمنا اليوم أضحت تتحكم فيه متغيرات العولمة المتسارعة، ونقل المعرفة أصبح هدف الدول العظمى لصناعة أجيال متطورة، ولاشك أنّ هذا التطور كان ملازماً لتطور التعليم عن بعد أو كما يسميه بعض أهل الاختصاص التعليم الإلكتروني، عبر وسائط متقدمة وبرمجيات رقمية وقنوات مختلفة سنحاول تقديمها والحديث عنها في هذا الجزء من البحث. يقول :هورتنHortn التعلم عن بعد يحتاج "لجملةٍ من الخدمات والوسائط و البرامج المحوسبة والهاتف ومواقع التواصل الاجتماعي... وهي وسائط متنوعة سمعية و بصرية" [5]

6-1 **الوسائط الإلكترونية المتعدّدة**: يعتمد التعليم عن بعد على عدّة وسائط تقنية إلكترونية كالحاسب وشبكات الأنترنت، وتُشرف على هذه العملية مؤسسة رسمية أو خاصة تسهر على رقمنة المحتوى التعليمي، وفق استراتجيات مدروسة مسبقاً، وتقدّم المحتوى عبر قنوات ومنصات للمتعلمين مع مراعاة ظروفهم ومؤهلاتهم الاجتماعية والنفسية والعمرية. وهذه الوسائل التكنولوجية تساهم في تبادل الوثائق والمعلومات وتخزينها على تطبيق الحوسبة السحابية (Cloud Computing)، لما تقدّمه هذه التقنية من فوائد في التعليم، و تشجع على التعاون والتواصل بين أطراف العملية التعليمية ونقل المعرفة عن بعد.[6]

6-2 **وسائط ملائمة لطبيعة المتعلم**: وتعتمد على شرائط الفديو والبرامج التلفزيونية المقدمة من خلال القنوات الفضائية، إضافة إلى البرامج المقدمة على اليوتيوب ومنصات التواصل الاجتماعي (Social media platforms)، وهذه البرامج ترتكز على أقراص مدمجة تراعي، بيئة المتعلم وظروفه ومختلف المتغيرات الحياتية المحيطة به، وتحدّد له المستوى المعرفي المناسب له حسب مناهج متطورة بعيدة، عن المناهج التقليدية التي كانت تعتمدُ على التلقين واحتكارِ المعلومة.

وبالتالي فإنّ هاته الوسائط تسيّرُ التعليم عن بعد وفق بيئتين منفصلتين: بيئة المعلم أو الأستاذ وبيئة المتعلم (ة)، فهذا التعليم يهدف إلى خلق ممارسة ديداكتيكية- تدريسية تُؤطرهاَ مستلزمات التعليم الإيجابي الهادف إلى نقل المعرفة عن بعد، وتعزيز دوافع التعليم الذاتي. وجديرٌ بنا في هذا السياق ذكرُ أهم المبادئ التي يرتكزُ عليه التعليم عن بعد .

7– مبادئ التعليم عن بعد:

7–1 مبدأ الاتاحية Accessibility: ويتمثل في إتاحة مجال التعليم لكلٍّ من تتوفرُ فيه الشروط البديهية، كالنضج العقلي والمؤهل المرفولوجي وغيرها، على مستوى مختلف الأطوار التعليمية خاصة التعليم العالي، بغضّ النظر عن مختلف المعوقات والعقبات المادية والمعنوية والجغرافية.

7–2 مبدأ المرونة Flexibility: ويقصدُ بهذا المبدأ المرونة في التعامل مع مختلف المواقف والأزمات، المحيطة بنقلِ المعرفة ومواجهة مختلف التحدّيات والعقبات والأخطاء الناتجة عن النظام أو القائمين على العمل التعليمي.

7–3 مبدأ الاعتماديةAccreditation: وتتجسدُ في ملائمة البرامج الدّراسية ومستوياتها العلمية الموجّهة للأغراض التعليمية، وتختلف من هيئة تعليمية لأخرى وفق محدّدات مسبقة.[7]

إضافة إلى العديد من المبادئ التي تدخلُ في نطاق ديمقراطية التعليم وبرمجته، وإثارة الدوافع وتطوير التعليم واستمراريته وغيرها.

8– أهمية التعليم عن بعد:

إنّ تطور التكنولوجيا في العالم وسيطرت التقنية، على حياتناَ العصرية جعلت للتعليم عن بعد خاصة في الدول المتطورة والنامية، إهتماماً بالغاً ودعماً منقطع النّظير، وهذا يتبيّن من خلال التجارب الناجحة لهذه الدولة في منظوماتها التربوية ككل.

ومع التطبيق الموسع للتكنولوجيا (IT)، تجاوزَ التعليم الحديث طرائق التعليم التقليدي، وحدودهُ المادية للوصول إلى ما لا يمكن الوصولُ إليه (**reached–un**) من خلال نظام التعليم الإفتراضي، ففي أسلوب التعليم عن بعد يحصلُ الطلاب على فرصة التعلم من خلال أساليب التعلّم الذاتي بالإضافة إلى استخدام التقنيات التكونولوجية حيث تبذل الجهود لتعزيز التعليم عن بعد في المناطق النائية، من خلال تعاون المؤسسات والاستخدام المعدّل لنظم التعليم التعاوني.[8]

لذلكَ يمكن القول أنّ نجاح التعليم عن بعد، داخلَ أيّ مجتمعٍ تربوي مرهون بتطور التقنية التي يستندُ عليها، فهناك علاقة حتمية بينهماَ، ولا يمكن للتعليم ككل في عصرناَ الراهن بمستجداته التي فرضتها العولمة أن يحقّق أهدافه، دون توفر التقنيات والبرامج الحديثة التي تتكفل بنقل المعرفة، وتحسين جودة المحتوى العلمي في أي ظرف من الظروف.

9- استراتجيات التعليم عن بعد في الدول المتطورة:

من ضمن التجارب الرائدة في مجال التعليم عن بعد، نأخذ على سبيل المثال، فنلندا، حيث حدث التقدّم بسرعته القصوى خلال ثمانينيات وتسعينيات القرن الماضي، بفضلِ الإصلاح الشامل للمدارس في الفترة الممتدة من 1972 إلى 1977م، والذي قام بإلغاء نظام المدارس ثنائي المسار. وهذه نقطة مهمة للبيانات لأنّها تؤكد على أهمية فحص الاتجاهات التاريخية الأطول أمداً، في الدّراسة الإحصائية، وليس فقط النتائج المستخلصة من أحدث اختبارات دولية للطلاب، كي نستوضح بشكل أفضل القصة الكاملة للنقلة التي حققتهاَ فنلنداَ. وهي أيضا تمثل تذكيراً، مهماً للمدة الزمنية التي يستغرقها إصلاح وتغيير أنظمة التعليم.

إنّ شكلاً جديداً لمستقبل الدراسات العليا بدءَ يطبق في الولايات المتحدة وأوروباَ، ويعدُّ اختفاء حدود الزمان والمكان واحداً من أهم الملامح المميّزة لهذا المستقبل، عندما كان محتماً على الطلبة الذهاب لمكان محدد لدراسة البرامج التعليمية المختلفة، كان من المنطقي أن نتحدث عن الاعتماد الإقليمي، ومناطق التعليم، ومناطق الخدمات والفصول الدراسية.[9]

كما نجد أنّ الجامعة المفتوحة البريطانية قد جمعت بين أفضل المعايير التي يتميّزُ بها نظام الدّراسة بالمراسلة إلى جانب استخدام الأفلام والأشرطة التعليمية، والمواقع الإفتراضية الخاصة (VPN) التي تم إعدادها بعناية بوساطة هيئة الإذاعة البريطانية، ونتيجة لذلك أصبحت الجامعة المفتوحة أعظم منشأة تعليمية ناجحة في أرجاء العالم، وربما تكون أعظمها وأهمها تحديثاً، عبر تاريخ التعليم على حد وصف العالم نيلور.

ويتلقى التعليم من خلالها ما بين 17000 . 20000 طالب سنوياً من خلال استخدام الأشكال والوسائط التعليمية المتنوعة، التي تشملُ برامج إذاعية وتلفازية إلى جانب أشرطة التسجيل المسموعة والمرئية.

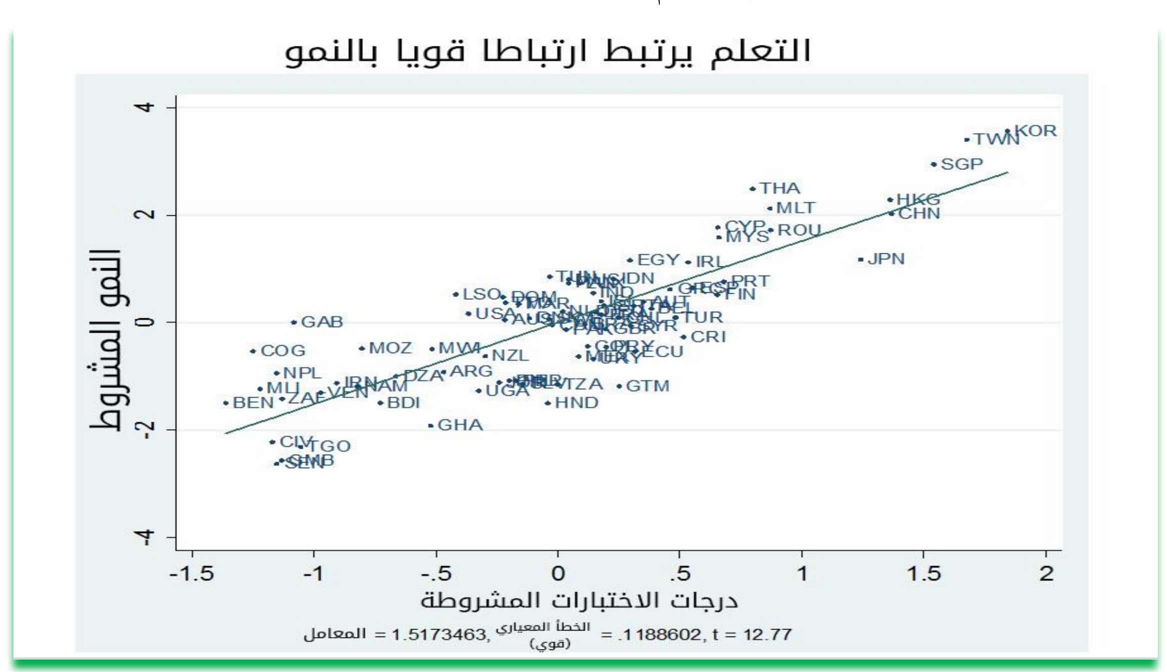
حيث تقوم الكلية المفتوحة للتعليم الأفضل في أستراليا بإمداد البالغين بدراسات مستقلة من خلال التعليم عن بعد، كما تقدّمُ التعليم لبعض المراحل التعليمية والتدريب الفني، وتمنح هذه البرامج شهادات ودبلومات لأكثر من 23000 طالب[10].

مع وجود مجموعة البيانات الجديدة الموسعة، نستطيع أيضاً رصد نتائج إصلاح سياسات التعليم الناجحة وغير الناجحة في بلدان أخرى. ويأتي واحداً من أسرع التحسينات في الاختبارات الدولية لقياس التحصيل التعليمي (**PIRLS**)، من منطقة هونغ كونغ الصينية الإدارية الخاصة.

وإذاَ قُورنت كلٌّ من هونغ كونغ وتايلند في فترة ما بعد 1990م التي أصبحت اختبارات القبول الدولية للطلاب متاحة خلالها، فإنّهما تتباينان. ومع هذا فمعَ استخدام بياناتنا التي تربط بين بيانات التعلم مع مرور الوقت، تتبلور صورةٌ أكثر وضوحا: نجدُ أنّ مستوياتهماَ متماثلة من حيث جودة التعليم واتجاهاته في الفترة من 1980 إلى 1985م، إلاّ أنّ نتائجهما التعليمية ما لبث أن تباينت بعد هذا بقليل. وبالفعل، فإنّ بياناتنا الطولية تكشف بدقةٍ عن نقطة التباين، بينما تطرح رؤية مهمة لفهم الإصلاحات الناجحة في هونغ كونغ، في مقابل عقدين من الإصلاحات الفاشلة في تايلند.[11]

والذي نستخلصهُ من هذا التقرير، هو وجود علاقة بين النّمو الاقتصادي للدول و نجاح التعليم بشتى فروعه، ونجاح هاته العلاقة مرهون بطبيعة الحال باستراتجيات هادفة، ذاتَ مدًى بعيد في التخطيط لإنجاح العملية

الدّيداكتكية، والخروج بمعلم رقمي ومتعلم يساهم في صناعة المعرفة، ضمن الفصول الإفتراضية للمتعلمين، حسب معايير يضعها خبراء ومختصون في إنتاج المحتوى المعرفي الرقمي، ولعلّ هذا ما تحتاجه الدول الضعيفة في هذا المجال فإذا نظرناَ إلى مستوى التعليم الإلكتروني، في الدول العربية أوالدول النامية، نجدهُ متدنيا مقارنة بالدول التي اعتمدت التعليم عن بعد، في مناهجها كألمانيا وأمريكا وفلندا والصّين وغيرها. والرسم البياني الآتي يوضح حسب تقرير مجموعة البيانات العالمية علاقة النمو الاقتصادي بالتعليم[12]:



10–واقع التعليم عن بعد في الدول العربية والإسلامية:

رغم أنّ حظَّ الوطن العربي من التقنية والتطور التكنولوجي، لم يكن باليسير نظراً لإستقدام هاته التكنولوجيات من الغرب، إلاّ أنّ واقع التعليم بشكل عام والتعليم الإلكتروني بشكل خاص، لازال يترنحُ بين محاولات وتجاربٍ تكادُ تكون ضعيفةً، وتحتاج إلى الدعم والتطوير المادي والمعنوي، كما تحتاج في خضمِ هذا الوباء الذي يعيشه العالم(الكوفيد19)، إلى إعادة تفعيل وتنظير شاملين، ذلك أنّ العالم تغيّر وفقَ تدعيات هذا الوباء إلى حيث اللارجعة إلى الوراء، ومن ثم أصبح استخدام ونقل المعرفة وإنجاح التعليم أمراً ضرورياً أكثر من أي وقت مضى.

ومن بين هاته التجارب السابقة في التعليم عن بعد في بعض الدول العربية نذكر تجربة جمهورية مصر العربية : بعد أن أطلقت القمر الصناعي (نايل سات) في 1998/4/28م، وقد خُصّصت بعض القنوات التي يبثها القمر الصناعي للتعليم، وتقوم القناة الفضائية المصرية ببث برنامج أسبوعي للعلاج عن بعد (فضائية كلينك).

. وفي سورية: منذ أكثر من عشر سنوات والقنوات التلفازية تبث البرامج التعليمية لطلاب المدارس الابتدائية والثانوية، وإلى أبناء الأرض المحتلة في الجولان وفلسطين. إضافة إلى برمجة عدد من الكتب المدرسية التي تدرس في المرحلتين الابتدائية والثانوية على أقراص ليزرية تشمل المنهاج النظري والعملي، إضافة إلى حل بعض المسائل.

. أمّا في الكويت: فقد بدأت جامعة الكويت بتجربة جديدة للتوسع في برامجها التعليمية من خلال الإنترنيت والتعليم عن بعد، الذي يُعطي تفائلاً أكثر في مسيرة هذه التقنية التعليمية الفائقة الحداثة، والفائدة في الوطن العربي.

وثمّة مشروع إعداد دراسة تفصيلية في سبع دول عربية لإنشاء شبكة إقليمية للتعليم عن بعد ، وإعداد التصميم الفني لتلك الشبكة مع التنفيذ التجريبي لنماذج من البرامج التي يتم تدريسها عن بعد في ثلاثة دول عربية كمرحلة أولى، وذلك بإشراف المركز الإقليمي لتكنولوجيا المعلومات وهندسة البرامج، وقدتم إعداد التصميم الفني للشبكة وتحديد متطلبات الشبكة من شبكات اتصال وشبكة إنترنيت والبرامج والوسائل التقنية للتشغيل، كما تم إرسال ورشة عمل إلى خمسة عشرة مؤسسة وجامعة عربية لعرض ومناقشة عناصر واحتياجات بناء الشبكة، ومتطلبات الجهات العربية في الكويت والمركز الوطني في الأردن على تأسيس مراكز دعم التعليم عن بعد كنموذج لوحدات استقبال للتعليم عن بعد، بحيث تكونُ تلك الوحدات مجهزة بالوسائل التقنية inter-active video وتأمين الاتصال بإنترنيت ، إضافة إلى(المكتبات الإلكترونية للرسائل التعليمية).[13]

ولعلّ تعثر هاته التجارب ومحدوديتهاَ كان نتيجةَ عدم دمج التقنيات بشكل مناسب، مع مناهج ومصوغات التعليم عن بعد، إضافة إلى عدم وجود رؤى موحدة للمنظومات التربوية العربية، وهذا ما جعل هاته التجارب تتسم بالضعف.

وجديرٌ بنا في هذا السياق الحديث عن تجربتين ناجحتين كنموذج يستحق التطوير والدعم مستقبلاً، تجسدَ في تجربة المملكة العربية السعودية من خلال :كليات البنات التي فتحت نظام التعليم عن بعد لمرحلة الماجستر في (36) كلية، وقد سعت هاته الكليات في عام 1425-1426هـ إلى بدءٍ بث المحاضرات عبر الأقمار الإصطناعية للمرحلة الجامعية، وعام 1426-1427هـ لمرحلة الدّراسات العليا، رغبةً منها في الإكتفاء الذاتي بالكوادر الوطنية خاصة في المناطق التي يندرُ بها تواجد المؤَهلات السَعوديات.

يُضافُ إلى ذلك التجربة الماليزية من خلال الجامعة المفتوحة، حيثُ تعدُّ سابع جامعة خاصة مفتوحة في ماليزيا، وعلى الرغم من أنّها أُدرجت كجامعة خاصة تتبع مؤسسات التعليم العالي، إلاّ أنّ الجامعة مستندة على جودة وقدرة شركائها الاستراتجيين(ائتلاف 11 جامعة عامة) والمسمى ب(meteor) وهو يركز على عمليات تحسين الوسائط المتعدّدة والتكنولوجيا، وتبنّت الجامعة شعار (الجامعة للجميع)، وهذا ما يتمشى مع فلسفتها الخاصة بديمقراطية التعليم.[14]

لذاَ يتّضحُ لنا ممّا سبق أنّ واقع التعليم عن بعد في الوطن العربي والدول الإسلامية، لازالَ يعاني من الضّعف والتقهقهر العلمي والتقني، وهذا راجع لعدّة أسباب سياسية وإقتصادية وإجتماعية وتربوية متباينة، يمكننا الوقوف على أهمها في العناصر الآتية:

1-عدم وجود تطوير تقني فعلي موجّه للتجسيد برامج التعليم عن بعد

2- غياب السياسات والمناهج التربوية الخاصة بالتعليم عن بعد

3- انعدام التخطيط التربوي داخل المؤسسات التي تعتمد التعليم عن بعد

4ضعف الجانب التقني أثر على جودة المحتوى المعرفي للتعليم عن بعد

5- ضعف شبكات الأنترنت في العديد من الدول السائرة في طريق النمو .

خاتمة البحث:

يمكنُ إجمال خاتمة هذه الورقة البحثية، التسليم بأنّ عالمنا الراهن من خلالِ أحداثه ومتغيراته وأزماته المتوالية والمتسارعة، قد فرض حتمية التفكير وتغيير الذهنيات نحو بناء التعليم الفعال بمختلف فروعه، نحو مسايرة التقنية والرقمنة وكل ما تطرحهُ العولمة من تحدّيات أمام أجيالنا الصاعدة، فلا مجال للإلتفات إلى الماضي، ولا انصياع للمناهج التقليدية في التعليم التي خلّفت استهلاكا للمعرفة، دون إنتاج خاصة ونحن نعلم أنّ طاقتنا وكفائتنا في الدول العربية والإسلامية، من علماء وباحثيين ومختصين في شتى ميادين العلوم، تنتظر الدعم الرسمي من كل الدول للانطلاق نحو بناء المستقبل المزهر والواعد في الرقي بمواطنها، ومجابهة كل التهديدات الداخلية والخارجية، ولا ريب أنّ قوة أي مجتمع إنساني تكمن في قوة تعليمه ومنظومته التربوية، لذلك إرتأينا تقديم عدّة توصيات في خاتمة هذا البحث المتواضع، والذي كان في الحقيقة فرصةً أتاحها لنا هذا المؤتمر العلمي المتميّز والراقي، وقد طرحنا هاته البدائل والتوصيات حتى نتمكن مستقبلاً، من علاج مختلف مشكلات التعليم بصفة عامة والتعليم عن بعد بصفة خاصة وهي على النسق الآتي:

1- وضع استراتجيات بناءة خاصة بمناهج التعليم عن بعد تواكبُ التطور العلمي الحاصل.

2- العمل على دعم النظم المعلوماتية والمحتوى الرقمي العربي الخاص بالتعليم، وتوفير أحدث الوسائل التقنية والمنصات الرقمية على شبكات حديثة للأنترنت.

3- توفير إدارات رقمية تعليمية مواكبة للمنهج التعليمي الحديث، و العمل على بناء مؤسسات تعلمية ذات توجه عصري.

4 – توحيد الرؤى العلمية الهادفة والسّهر على تطبيقها من خلال عقد مؤتمرات في مجال التعليم بما يتناسب وحاجة المجتمعات العربية والاسلامية لبناء تعليم قوي.

References: 12– الهوامش والمراجع :

1. nahdh 'ebd zyd aldylmy, (2018), alt'elm 'en b'ed mfhwmh wttwrh w flsfth, s: 02
2. ynzr: , tarq 'ebd alr'ewf 'eamr, alt'elym 'en b'ed walt'elym almftwh, mktbh ghryb tws alelktrwnyh, s: 05
3. ynzr: almrj'e nfsh, s: 06
4. 'emr hsyn alsdyq bwsh'ealh,(22 afryl 2020), alt'elm 'en b'ed byn " almfhwm waltasyl", mjlh almrkz al'erby aldymqraty.
5. khald hsyn abw'emshh, thdyat twajh alt'elym alshaby, 'ela alrabt https://www.uatfnns.com/ – zyarh almwq'e 5abryl 2020.
6. ynzr: ryb zahr esma'eyl (2009) alt'elym alelktrwny mn alttbyq ela alahtraf waljwdh, altb'eh1, dar alktb, alqahryh.
7. ynzr: alt'elym 'en b'ed walt'elym almftwh, almrj'e nfsh, s: 15
8. ynzr: f'ead hsn fhd alnbhan, fa'elyh alt'elm 'en b'ed fy albldan alnamyh bastkhdam tknwlwjya alatsalat alkhlwbh walwsa'et almt'eddh, mjlh (International Journal of Multimedia and Ubiquitous Engineering, Vol. 6, No. 2, April, 2011), s: 05
9. mjlh alm'elwmat, rqm al'edd 152, asbw'eyh, esdar mrkz alm'elwmat alqwmy, swryh.
10. ynzr: amjd qasm, alt'elym 'en b'ed fy alwtn al'erby (alwaq'e walmstqbl),(7mayw 2011) , nshr fy almjlh alelktrwnyh altrbyh walthqafh walt'elm alelktrwny.
11. mjmw'eh albyanat al'ealmyh 'en jwdh alt'elym (1965 - 2015)
12. almsdr mdwnat albnk aldwly, nshr fy aswat, ahdth washml mjmw'eh mn albyanat al'ealmyh 'en jwdh alt'elym, why drash hwl 'elaqh alt'elym balnmw aleqtsady, wjwdh alt'elym, mn e'edad mjmw'eh mn albahthyn alghrbyyn whm :
13. Harry a. Patrinos
14. Nadir altrinok
15. Noam angrist
16. : rabt mwq'e almsdr
17. https://blogs.worldbank.org/ar/voices/éducation/new-most-comprehensive-global-dataset-education-quality
18. mjlh alm'elwmaty walhaswb waltqnyat, rqm al'edd 93 syf 2000, fslyh, esdar mrkz alm'elwmat alqwmy, swryh. al'erbyh 3000, rqm al'edd :01shta' 2000, fslyh, esdar alnady al'erby llm'elwmat wmjlh alm'elwmat, rqm al'edd 184, asbw'eyh, esdar mrkz alm'elwmat alqwmy, swryh.
19. ahlam 'ebd alltyf almla, (almjld39, 2016m), tqwym tjrbh alt'elym 'en b'ed fy aljam'eh almalyzyh wklyh altrbyh llbnat, m'eayyr aljwdh almakhwdh mn wkalh althqq mn aljwdh llt'elym al'ealy- brytanya, almjlh aldwlyh llabhath altrbwyh, jam'eh alemarat al'erbyh almthdh, s: 129-130



Journal of Human Development and Education for specialized Research (JHDESR)

مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية (JHDESR)

http:// jhdesr.siats.co.uk e-ISSN 2462-1730

Vo: 6, No: 4, 2020 - المجلد 6 ، العدد 4، 2020م



Page from 621 to 640

THE EFFECT OF MIDDLE MANAGEMENT PARTICIPATION IN DECISION MAKING PROCESS ON THE JOB SATISFACTION IN THE MINISTRY OF EDUCATION IN SULTANATE OF OMAN

تأثير مشاركة الإدارة الوسطى في صناعة القرار على الرضا الوظيفي بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان

الباحث/ أحمد بن سالم بن حميد الحضرمي

Ahmed bin Salim bin Humaid Al-Hadhrami

إخصائي تقييم – باحث دكتوراه

Evaluation Specialist - PhD Researcher- Sultanate of Oman

decision2040making@gmail.com

إشراف/ الأستاذ الدكتور إسماعيل حسين حمزة

Supervision / Professor Dr. Ismail Hussein Hamza

الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا

00213668994331

Received 07|08|2020 - Accepted 20|08|2020 - Available online 15|10|2020

ABSTRAC :

The study aimed to identify the effect of participation on job satisfaction, in order to answer the main question\ Is there an effect of the participation of middle management on job satisfaction in the Ministry of Education in the Sultanate of Oman, and to achieve the goals of the study, the researcher used the descriptive and analytical approach; Its suitability to achieve the goals of the study.

The study reached a set of conclusions, the most important of which are:
- Participation in making and making decisions increases the employee's awareness and awareness of the importance of these decisions and makes him an advocate armed with all the tools of knowledge and technology to reach the best results because these decisions stem from his conscience and therefore his satisfaction with himself and his job rises as well as levels of his job performance.
- Participation in making and taking decisions is accompanied by a positive impact of job satisfaction directly among the leaders of the middle management, as he feels pleasure in performing the work and that he has value and an entity within the Ministry of Education.
The study also recommended the need to strengthen the relationships between the higher and middle leaders in the institution so that participation in decision-making is achieved, and thus the level of job satisfaction increases, productivity and morale increases for them, providing an appropriate climate and their participation in solving problems and caring for their proposals and taking into account their requirements.

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير المشاركة في صنع القرار على الرضا الوظيفي، وذلك للإجابة على السؤال الرئيس: هل يوجد تأثير لمشاركة الإدارة الوسطى على الرضا الوظيفي بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان؟، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي؛ لمناسبته لتحقيق أهداف الدراسة.

وخلصت الدراسة إلى جملة من الاستنتاجات أهمها:

– إن المشاركة في صنع واتخاذ القرارات تزيد من وعي الموظف وإدراكه لأهمية هذه القرارات وتجعله مدافعا عنها متسلحا بكافة الأدوات المعرفية والتكنولوجية للوصول إلى أفضل النتائج لأن هذه القرارات قد نبعت من وجدانه وبالتالي فإن رضاه عن ذاته ووظيفته ترتفع وكذا مستويات أدائه الوظيفي.

– كما أن المشاركة في صنع واتخاذ القرارات يصاحبه تأثير إيجابي للرضا الوظيفي بشكل مباشر لدى قيادات الإدارة الوسطى حيث أنه يشعر بالمتعة في أداء العمل وأن له قيمة وكيان داخل وزارة التربية والتعليم.

كما أوصت الدراسة بضرورة تقوية العلاقات بين القيادات العليا والقيادات الوسطى في المؤسسة حتى يتم تحقيق المشاركة في صنع واتخاذ القرارات، وبالتالي يزداد مستوى الرضا عن العمل، وترتفع الإنتاجية والروح المعنوية عندهم، وتوفير المناخ الملائم ومشاركتهم في حل مشكلات والاهتمام لاقتراحاتهم ومراعاة متطلباتهم، ولاحتياجاتهم مما تزيد من مستوى الرضا الوظيفي وتحقق أهداف المؤسسة .

Keywords: participation in decision-making, decision, job satisfaction, middle management.

الكلمات المفتاحية: القرار، المشاركة في صنع القرار، الرضا الوظيفي، الإدارة الوسطى

المقدمة

تسعى دول العالم المتقدمة والنامية على الارتقاء بالعمل التربوي نظراً للدور المنشود منه، والمتمثل في تنشئة وإعداد الأجيال القادمة وفقاً لفلسفتها والمعتقدات التي تؤمن بها، وذلك من خلال تحسين جودة الخدمات المقدمة لهم والوصول إلى مراتب الابتكار والإبداع، لذا تولي الحكومة الرشيدة في سلطنة عُمان جلّ اهتمامها في خططها الخمسية على تنمية الموارد البشرية، ورفع القدرة التنافسية العالمية لديها من خلال التحسين والتطوير في مؤسساتها العامة والخاصة، وذلك من خلال تفعيل الشراكة بين القيادات ومرؤوسيهم وسائر شرائح المجتمع كافة، ومؤسسات القطاع العام والخاص، ونظراً لما تشكله المؤسسات التربوية من أهمية في مختلف جوانب الحياة فإن جلّ ما تحتاج إليه يتجسد في الصياغة الدقيقة للرؤية، والنظرة الشمولية للمشكلات التي تواجهها بطريقة علمية منظمة مستندة في ذلك على التنظيم الجيد للمعارف، وتحديد طرق اكتسابها ومشاركتها؛ من أجل الإلمام بحيثياتها والفهم العميق لمختلف جوانبها وإيجاد الحلول الناجحة في سبيل تحقيق ذلك، فصنع القرار التربوي في المؤسسات التربوية يعد من المواضيع الجديرة بالاهتمام والدراسة من قبل الباحثين والمهتمين بهذا الشأن نظراً لما تشكله من أهمية بالغة في العمل المؤسسي التربوي الذي يتجسد من خلال قيام الإدارة التربوية بالدور المنوط بها من تنسيق للأعمال بما يخدم التربية والتعليم، والتحقق من الأهداف المنشودة التي تقود إلى مراتب العلى والتقدم، ولعل من أهم المعايير والأسس التي يجب أن تقوم عليها الإدارة التربوية الاهتمام بالتخطيط، وتقديم التغذية الراجعة، وتقييم أداء العاملين، والتخطيط التربوي، والتأهيل التربوي، والإدارة التعليمية، والإدارة المدرسية (منير، 2010)، وتنقسم الإدارة الحديثة وفقاً للمستوى الإداري في المؤسسات التربوية إلى ثلاث مستويات رئيسة هي: الإدارة العليا المنوط بها وضع أهداف المؤسسة، واستراتيجياتها المستقبلية، والإدارة الوسطى المنوط بها تنفيذ سياسات وخطط الإدارة العليا، والإدارة التنفيذية المنوط بها الإشراف على تنسيق الإجراءات والأنشطة المرتبطة بها (سعدي، 2016)، وتعتبر الإدارة الوسطى همزة الوصل بين الإدارة العليا، والإدارة الدنيا (التنفيذية)، وقيامها باستلام القرارات والخطط والسياسات

والتوجيهات التي تقوم القيادات العليا بوضعها، والعمل على تحويلها إلى قرارات وخطط وسياسات تنفيذية تمهيداً لنقلها إلى حيز التنفيذ في صورة أوامر وتعليمات قادرة على تحريك العاملين في الإدارات التنفيذية نحو العمل بكفاءة وفاعلية (نعمان، 2014)، كما يرى اشتيوي (2012) أن الإدارة الوسطى وفقاً للأنماط الحديثة لم تعد حلقة الوصل بين الإدارات العليا والإدارات الدنيا (التنفيذية) فحسب، بل أصبحت شريكاً أساسياً في وضع الخطط والبرامج والاستراتيجيات العامة، وصنع واتخاذ القرارات التربوية الذي يعد جوهر العملية الإدارية، ووسيلتها الفعالة الرامية إلى تحقيق أهدافها، إذ يعرف أحمد (2011) صنع القرار بأنه: تنظيم إداري يقوم على أسس وخطوات علمية سليمة تستند على مبادئ القرار الرشيد، وانتهاج خطوات مدروسة تبدأ من تحديد وتحليل المشكلة، وانتهاءً باتخاذ القرار ومتابعته وتقييمه في مراحله المختلفة، ويؤكد مونديل (Mondale, 2010).

كما تساهم المشاركة في صنع واتخاذ القرار التربوي في تحقيق الأهداف والغايات، وبناء القيم القائمة على القيادة التشاركية، إذ أن القرار القائم على مشاركة جميع المعنيين بالقرار التربوي يقود إلى نجاحات حقيقية، فقد تتكشف بدائل لقادة المؤسسات التربوية كانت غائبة عنهم، كما يؤكد فريدريك وينسلو تايور صاحب كتاب مبادئ الإدارة العلمية أن صنع القرار ارتكز على مبدأ الالتزام بالخطوات العلمية في صنع القرار والبعد عن الاتجاهات الشخصية، والانطباعات العامة، وعزز ذلك هنري فايول الذي يعد أحد علماء الإدارة الكلاسيكية حين قال: أن صنع القرار يجب أن يكون في إطار محدد من المبادئ الإدارية (العطاس، 2009)، وترتبط المشاركة في صنع القرار مرتبطة بدرجة كبيرة بالرضا الوظيفي؛ إذ تساهم في ارتفاع معدلات الانتماء والولاء الوظيفي، وجعل بيئة العمل بيئة جاذبة من خلال المساهمة في تحقيق الحاجات والرغبات المرتبطة بالفرد العامل، وزيادة معدلات الإنتاج، وجودة الخدمات المقدمة، والتقليل من الهدر والدوران والاحتراق الوظيفي الناتج عنه (Allen, 2006& Juda).

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في معايشة الباحث للوضع في عملية صنع واتخاذ القرار، ومن خلال اللقاءات والندوات والمؤتمرات التي تعقدها المؤسسة، وما يدور من نقاشات حوله، إذ شهد القرن العشرين والقرن الحادي والعشرين اهتماما منقطع النظير في مجال البحوث والدراسات المتعلقة بصناعة القرار وأهمية المشاركة ليكون مُمثل لجميع المستويات الإدارية العليا والوسطى والتنفيذية لعدة اعتبارات لعل من أهمها: أن عملية صناعة القرار تُعد الركن الرصيف والحصن المنيع في العمليات الإدارية على اختلاف أطرها ومستوياتها، وأن العمل الجماعي يعد الأساس الذي يجب أن تقوم عليه المؤسسات أياً كان مجالها، فصناعة القرار في المؤسسات بشكل عام والمؤسسات التربوية بوجه خاص يخضع لعملية مركبة بدءًا من تحديد المشكلة وتشخيصها والتقويم للمتغيرات التي تشكل مدخلات للقرار ومروراً ببدائله والاختيار الأمثل من بين البدائل وانتهاءً بتنفيذ القرار ومتابعته؛ لذلك فإن فهم وإدراك عملية صنع القرارات واتخاذها من الأمور الأساسية والضرورية لنجاح أي منظمة (عبد المجيد، 2012)، لذا تكمن مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي: ما تأثير مشاركة الإدارة الوسطى في صنع القرار على الرضا الوظيفي بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان؟

أسئلة الدراسة

السؤال الرئيس: ما تأثير مشاركة الادارة الوسطى في صناعة القرار على الرضا الوظيفي بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان؟

الأسئلة الفرعية

ما درجة المشاركة في صنع القرار لدى الإدارة الوسطى بوزارة التربية والتعليم في بسلطنة عُمان ؟

ما درجة الرضا الوظيفي لدى الإدارة الوسطى بوزارة التربية والتعليم في بسلطنة عُمان ؟

ما تأثير اشراك الادارة الوسطى في صناعة القرار على الرضا الوظيفي للعاملين بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان؟

أهداف الدراسة

التعرف على درجة المشاركة في صنع القرار لدى الإدارة الوسطى بوزارة التربية والتعليم في بسلطنة عُمان.

التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى الإدارة الوسطى بوزارة التربية والتعليم في بسلطنة عُمان.

التعرف على تأثير مشاركة الادارة الوسطى في صناعة القرار على الرضا الوظيفي للعاملين بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.

فروض الدراسة

يوجد تأثير إيجابي مباشر لمشاركة الإدارة الوسطى على الرضا الوظيفي بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان.

الموضوعية: تسعى هذه الدراسة إلى توضيح تأثير المشاركة في صنع القرار على الرضا الوظيفي للإدارة الوسطى بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان.

مصطلحات الدراسة

القرار: عملية البحث عن حل لمشكلة ما عبر مراحل متعددة تبدأ بمرحلة تحديد وتحليل المشكلة وتنتهي باتخاذ القرار (اشميري وآخرون، 2003).

المشاركة في صنع القرار: توسيع الأدوار الذي يقوم به الموظفين في عملية اتخاذ القرار ، إذ يتم الأخذ بمقترحاتهم وتوصيات وآرائهم الفردية والجماعية التي يعبرون عنها، والتي تقود إلى قرارات أكثر فاعلية. (ريحي، 2007).

الرضا الوظيفي: قدرة المؤسسة على تلبية حاجات العاملين المادية والمعنوية التي تقود إلى الرضا الوظيفي (الصحاف، 2003).

الإدارة الوسطى: يعرفها الباحث بأنها مجموعة من يشغلون وظيفة إدارية في وزارة التربية والتعليم ويقومون بتنفيذ التوجيهات والسياسات الصادرة من القيادات العليا.

حدود الدراسة

- الموضوعية : تقتصر الدراسة على البحث في تأثير اشراك الادارة الوسطى في صناعة القرار على جودة الأداء والرضا الوظيفي بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان
- المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على وزارة التربية والتعليم (ديوان عام الوزارة، والمديريات التعليمية بالمحافظات(مسقط، شمال الباطنة، جنوب الباطنة، الداخلية، البريمي، شمال الشرقية، جنوب الشرقية، ظفار، الوسطى)).
- الزمانية: تم تطبيق الدراسة ميدانياً خلال العام الدراسي 2020/2019م
- الحدود البشرية للدراسة : موظفي ديوان عام وزارة التربية والتعليم بمسقط.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

تعتبر عملية صنع القرار من الموضوعات ذات الأهمية في المجالات المختلفة , ان عملية صنع القرارات تعتبر عملية مهمة للغاية فهي تمس الحاضر وتغير الواقع وتمتد بأثارها الى المستقبل لذلك يجب ان تستبق هذه العملية دراسة متأنية تستند الى قاعدة كبيرة من المعلومات المتخصصة والدقيقة فيما يتعلق بموضوع القرار المزمع اصداره , ولذلك تعد عملية صنع القرار هي قلب الادارة وجوهر العملية الادارية , وان مفاهيم نظرية الادارة يجب ان تكون مستمدة من منطق وسيكولوجيا الاختيار الانساني , وذلك لأنه من خلال صنع القرار تحقق الادارة او المؤسسة اهدافها المرغوبة حيث ان عملية اتخاذ القرارات هي عملية جماعية وان فعالية الجماعة ضرورة حتمية في نجاح فعالية القرار وسهولة تطبيقه وان جودة القرارات التي تم اتخاذها بواسطة المدير في أي مؤسسة تعتبر المؤشر الحقيقي لمدى قيمة المساهمة التي يقدمها لتحقيق النجاح والفعالية للمنظومة (عامر 2012)، ومن ناحية اخرى نجد ان عملية صنع القرار تتأثر بناحيتين رئيسيتين الأول يتعلق بالمنظمة كنوع و اهداف وطبيعة وسياسة وظروف ونظام ومبادئ المنظمة وهي ما تسمى بعوامل المنظمة الخاصة , والثاني يركز على عملية صنع القرارات كعملية تخضع لرؤية المدير الفرد وتأثير العوامل الشخصية والخصائص الفردية للمدير ,فشخصية وتوجهات وفلسفة ومواهب المدير وخبرته وكفاءته الشخصية عوامل مهمة تؤثر على اسلوب المدير في كيفية التعامل مع المشاكل التي تواجهه لذلك ينادي البعض بضرورة ان يتجرد المدير متخذ القرار من بعض خصائصه الشخصية (شعير، 2010).

كما يعتبر الرضا الوظيفي أحد مكونات السعادة والرضا عن الحياة وله علاقة مباشرة بالأداء و يشكل عاملا مهما للموظف او للعامل إذ يشعر بالسعادة والراحة النفسية وتتفق معظم الدراسات والبحوث التي تناولت جوانب العمل والعاملين على وجود عالقة إيجابية وثيقة بين الرضا عن العمل وبين الأداء فرضا للموظف عن وظيفته يؤدي به إلى الكفاية الإنتاجية العالية ، حيث أن الموظف الراضي عن وظيفته أو مهنته يقبل عليها في همة ونشاط ويكون سعيدا ومنتجا أما عدم الرضا عن الوظيفة فينتج عن سوء تكيف لدى المعلم ويكون غير متوازن انفعاليا ويظهر الكثير من الضجر والملل والاستياء وتجعله يقول بصدق أنا لست راضيا عن وظيفتي، وتعتبر عملية صنع القرار من الموضوعات ذات الأهمية في المجالات المختلفة , ان عملية صنع القرارات تعتبر عملية مهمة للغاية فهي تمس الحاضر وتغير الواقع وتمتد بأثارها الى المستقبل لذلك يجب ان تستبق هذه العملية دراسة متأنية تستند الى قاعدة كبيرة من المعلومات المتخصصة والدقيقة فيما يتعلق بموضوع القرار المزمع اصداره , ولذلك تعد عملية صنع القرار هي قلب الادارة وجوهر العملية الادارية , وان مفاهيم نظرية الادارة يجب ان تكون مستمدة من منطق وسيكولوجيا الاختيار الانساني , وذلك لأنه من خلال صنع القرار تحقق الادارة او المؤسسة اهدافها المرغوبة حيث ان عملية اتخاذ القرارات هي عملية جماعية وان فعالية الجماعة ضرورة حتمية في نجاح فعالية القرار وسهولة تطبيقه وان جودة القرارات التي تم اتخاذها بواسطة المدير في أي مؤسسة تعتبر المؤشر الحقيقي لمدى قيمة المساهمة التي يقدمها لتحقيق النجاح والفعالية للمنظومة (عامر 2012).

ومن ناحية اخرى نجد ان عملية صنع القرار تتأثر بناحيتين رئيسيتين الأول يتعلق بالمنظمة كنوع و اهداف وطبيعة وسياسة وظروف ونظام ومبادئ المنظمة وهي ما تسمى بعوامل المنظمة الخاصة , والثاني يركز على عملية صنع القرارات كعملية تخضع لرؤية المدير الفرد وتأثير العوامل الشخصية والخصائص الفردية للمدير ,فشخصية وتوجهات وفلسفة ومواهب المدير وخبرته وكفاءته الشخصية عوامل مهمة تؤثر على اسلوب المدير في كيفية التعامل مع المشاكل التي تواجهه لذلك ينادي البعض بضرورة ان يتجرد المدير متخذ القرار من بعض خصائصه الشخصية (شعير، 2010).

وتشير دراسة المعيوف (2009) بعنوان: "مشاركة الموظفين في اتخاذ القرار – دراسة تطبيقية للعوامل الشخصية والتنظيمية في بنك بوبيان بالكويت" هدفت إلى دراسة العوامل الشخصية التي تؤثر على عملية اتخاذ القرارات لدى الموظفين ببنك بوبيان بالكويت وقد استعان الباحث في دراسته على المنهج الوصفي وأداة الدراسة هي الاستبيان على عينة عشوائية

من الموظفين في بنك بوبيان بالكويت، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن العوامل الشخصية والتنظيمية والبينية لها تأثير على مشاركة المواطنين في اتخاذ القرار كما توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة بالبنك وفقا لمتغيراتهم الديموغرافية، وأوصت الدراسة بالاهتمام بإزالة المعوقات التي يمكن أن تحد من مشاركة موظفين من بنك بوبيان في عملية اتخاذ القرارات.

كما دلت دراسة الشمري (2009) بعنوان: "الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصناعي في عمليات الخفجي واثره على الاداء الوظيفي" وهدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين العاملين في القطاع الصناعي والتعرف على أسباب الفروقات في الأداء الوظيفي في الأداء الوظيفي وقياس ارتباط الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي لدى العاملين وأتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي على عينة من مجتمع الدراسة وعددها (30) موظف واستخدم الباحث اداة الاستبانة ومن أهم نتائج الدراسة : أن ما نسبته (90%) من العاملين راضون بشكل جيد جداً وممتاز عن أدائهم الوظيفي، بالتالي يمكن أن نقول أن الموظفون يشعرون بأنهم يقدمون للعمل أفضل ما يقدرون عليه وإن ما نسبته (90%) من أفراد العينة يشعرون برضا عما يحصلون عليه مقابل ما يقدمونه من أعمال وإن ما نسبته (33.63%) من أفراد العينة لا يقرون بوجود عدالة في توزيع المهام على الموظفين، بالتالي يمكن أن نستنتج أن الشركة لا تقوم بتوزيع المهام بشكل يرضي الموظفين، أو أن سياسة توزيع المهام لديها غير واضحة.

كما دلت دراسة روكهوفين Rhokveun (2008) بعنوان: "فاعلية مشاركة الموظف في اتخاذ القرارات" وهدفت الدراسة الى التعرف على سمات الوظيفة التي تتصل بتبني خطط مشاركة الموظف، وما إذا كانت المشاركة الفورية أو المباشرة أكثر فعالية لسلوك واتجاهات الموظفين وكذلك هدفت الدراسة إلى بيان الآليات المؤثرة في المشاركة المباشرة على سلوكيات واتجاهات الموظفين وقد استخدم الباحث المنهج التحليلي التجريبي، ومن أهم نتائج الدراسة ان تبين للباحث أن المشاركة المباشرة تنتج أثراً كبيراً على المواقف السلوكية وان المكافآت والحوافز تؤثر كوسائط بين المشاركة المباشرة وبين سلوك واتجاهات الموظفين.

(الإطار الإجرائي) منهج الدراسة

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتد على وصف الظاهرة مشكلة الدراسة ثم القيام بتحليلها من أجل الوصول إلى استنتاجات وتوصيات ترتبط بالدراسة.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من مديري الدوائر، وعددهم (819) مدير/مديرة دائرة، ومساعديهم، ورؤساء الأقسام سواء في ديوان عام الوزارة أو بالمديريات التعليمية بالمحافظات (وزارة التربية والتعليم، 2019).

عينة الدراسة

شملت عينة الدراسة على العاملين بالإدارة الوسطى بلغت (39%) من مجتمع الدراسة تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية بلغت (321) مدير دائرة ومساعد مدير دائرة ورئيس قسم.

أدوات الدراسة

بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة قام الباحث بتطوير أداة الدراسة، والمتمثلة في استبانة تألفت من قسمين هما.

القسم الأول: المشاركة في صناعة القرار التربوي.

القسم الثاني: الرضا الوظيفي.

والجدول (1: يوضح توزيع الاستبانة على محاورها:

الجدول (1: توزيع الاستبانة على محاورها

المحور	الأبعاد	الفقرات
المشاركة في صناعة القرار التربوي	5	31
الرضا الوظيفي	15	75

صدق الأداة

للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه، قام الباحث بعرض الأداة على عدد من المحكمين من ذوي الاختصاص، ومن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية العالمية ومن أعضاء هيئة التدريس بكل من جامعة

السلطان قابوس، وجامعة نزوى، والجامعة العربية المفتوحة، ووزارة التربية والتعليم، وبلغ عدد المحكمين الذين تم التنسيق المسبق معهم (20) إضافة إلى تحكيم المشرفين من الجامعة الإسلامية العالمية (ملحق رقم 1)؛ حيث سيتم الطلب من المحكمين التحقق من صلاحيات تعليمات الإجابة وفقرات الاستبانة وبدائلها من حيث الوضوح والدقة وحسن الصياغة وارتباطه بالمحور الذي تندرج منه، وقد تم استخلاص نسبة اتفاق المحكمين من خلال المعادلة التالي:

عدد المنتفقين/عدد المحكمين الكلي * 100 = 95 %

ثبات الأداة

لاستخراج معامل الثبات قام الباحث بالتطبيق على عينة من مجتمع الدراسة بلغت (75) وسيتم استبعادهم عند التطبيق النهائي، وقد تم قياس الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباخ لحساب الاتساق الداخلي، وقد بلغت قيمة الثبات (0.9)، وهذا الثبات يشير إلى قابلية التطبيق للأداة (الاستبانة).

الإطار الميداني

السؤال الأول: ما درجة مشاركة الإدارة الوسطى بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان في عملية صنع القرار؟

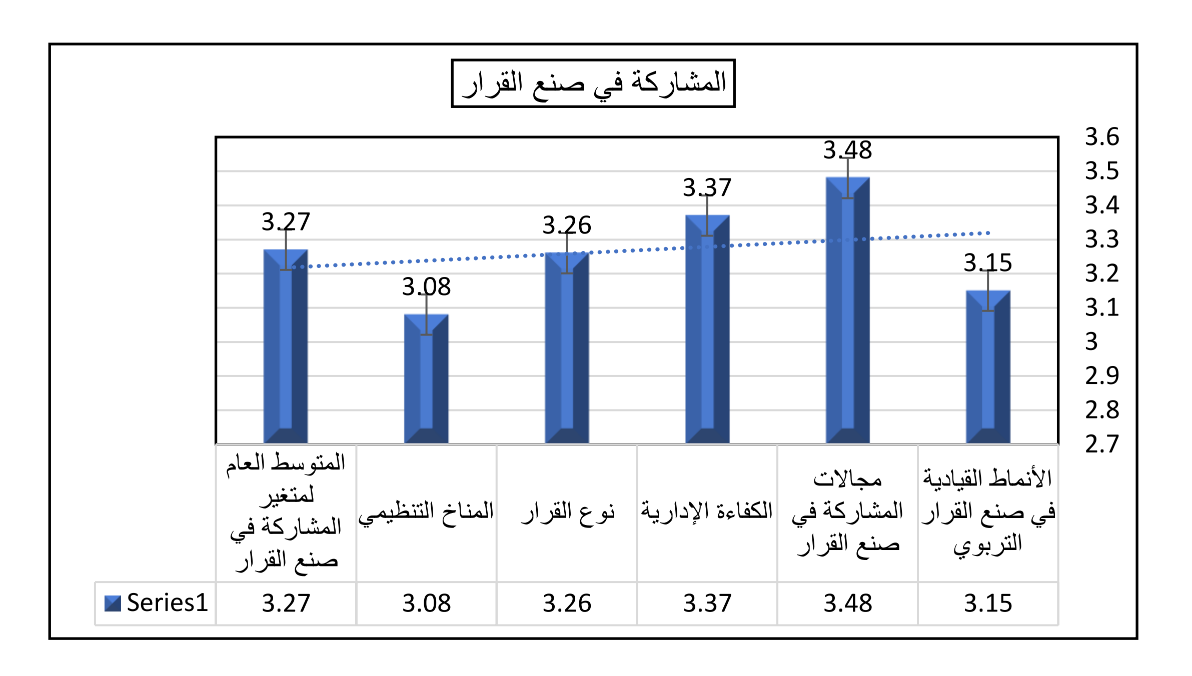
يعرف السفياني (2012) المشاركة في صنع واتخاذ القرار بأنها: مقدار ما تسمح به القيادات العليا للقيادات الوسطى للمشاركة في صنع واتخاذ القرارات التي يتم اتخاذها أو السياسات المرتبطة بالمؤسسة، وتحديداً تلك المرتبطة بمهام عملهم، ولمعرفة درجة مشاركة الإدارة الوسطى بوزارة التربية والتعليم في سلطنة في علمية صنع القرار، فقد قام الباحث باستخدام التحليل الوصفي (المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري) لمعرفة مشاركة الإدارة الوسطى بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان في عملية المشاركة في صنع القرار، إذ تم قياس كل الفقرات باستخدام مقياس ليكرت الخماسي في خمس جزئيات، والتوزيع التالي يوضح ذلك.

5	4	3	2	1
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة

كما تم تحديد مشاركة الإدارة الوسطى وفقاً لمستوى المتوسط الحسابي (1-2.33) منخفض، (2.34-3.67) معتدل، و(3.68-5) مرتفع (Pihie et al., 2011؛ Bagheri & Pihie, 2014)، والجدول رقم (2)، والشكل رقم (1) يوضحان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المشاركة في عملية صنع القرار.

جدول رقم (2: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المشاركة في عملية صنع واتخاذ القرار

الأبعاد	الرمز	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
الأنماط القيادية في صنع واتخاذ القرار التربوي	PD. A	3.15	0.725	4	متوسط
مجالات المشاركة في صنع القرار	PD. B	3.48	.9070	1	متوسط
الكفاءة الإدارية	PD.C	3.37	.8670	2	متوسط
نوع القرار	PD. E	3.26	.8690	3	متوسط
المناخ التنظيمي	PD. F	3.08	1.030	5	متوسط
المتوسط العام لمتغير المشاركة في صنع القرار		**3.27**	**.733**		متوسط



الشكل رقم (1): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المشاركة في عملية صنع واتخاذ القرار

إذ يوضح الجدول رقم (4-12)، والشكل (4-8) تقييم عينة الدراسة المشاركين من جملة مجتمع الدراسة في محور مشاركة الإدارة الوسطى بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان، إذ تم عرض النتائج لكل بعد من أبعاد مشاركة الإدارة الوسطى بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان في عملية صنع القرار، وهذه الإجابات مرتبة حسب ترتيبها في الاستبانة المعدة لهذا الغرض، إذ تم ترقيم تلك الأبعاد تنازلياً بناءً على قيمة المتوسط الحسابي لها فالترتيب رقم (1) هو الذي يملك أعلى قيمة للمتوسط الحسابي، ورقم (5) للذي يملك أقل قيمة للمتوسط الحسابي، والباقي يقع في الوسط، بحيث أنه كلما زادت قيمة المتوسط الحسابي؛ كلما زادت موافقة عينة الدراسة على هذا البعد، وبالرغم من أن جميع الأبعاد المرتبطة بمحور المشاركة في صنع واتخاذ القرار لديها متوسط حسابي متقارب مع بعضها البعض، إذ تقع جميع الأبعاد في المستوى المتوسط وفقاً لمستوى المتوسط الحسابي، إلا أنه ما يزال هناك بعض التفاوت في قيمة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري في بعضها الآخر، إذ نجد أن بعد (المشاركة في صنع القرار) حصل على أعلى قيمة للمتوسط الحسابي (3.48)، يليه بعد (الكفاءة الإدارية) بمتوسط حسابي (3.37)، أما في المرتبة الثالث فقد جاء بعد (نوع القرار) حيث حصل

على متوسط حسابي قدره (3.26)، وتليها في المرتبة الرابعة (الأنماط القيادية في صنع واتخاذ القرار التربوي)، وحصلت على معدل متوسط حسابي قدرة (3.15)، وفي المرتبة الخامسة والأخيرة جاء (المناخ التنظيمي) بمتوسط حسابي قدرة (3.08).

وبشكل عام نجد أن متوسط مجموع المتوسطات الحسابية لأبعاد مشاركة الإدارة الوسطى بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان في عملية المشاركة في صنع واتخاذ القرار كان في المتوسط، إذ بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (3.27)، وبانحراف معياري (1.030)؛ مما يعكس ذلك أن مشاركة الإدارة الوسطى بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان في علمية صنع واتخاذ القرار ليست مرتفعة وهذا يعزى لجملة من الممارسات الإدارية التي تتبع في صنع واتخاذ القرار الإداري ،كما يعزى أيضاً إلى عدم وجود خبرة كافية لدى بعض القيادات الوسطى مما يلزم تدريبهم على ذلك من أجل استثمار قدراتهم وإمكاناتهم ومهاراتهم لتفعيل المشاركة في صنع واتخاذ القرار(الدعيلج، 2008).

السؤال الثاني: ما درجة الرضا الوظيفي لدى الإدارة الوسطى بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان؟

يُعرف أبو الخير (2006) الرضا الوظيفي بأنه حالة الطمأنينة والراحة النفسية التي يحسها الفرد نتيجة لاطمئنانه على وظيفته وسعادته بما يحصل عليه من دخل، وما يعيشه من ظروف وظيفية وعلاقات وتفاعلات مع الزملاء والرؤساء في المؤسسة، ولمعرفة درجة الرضا الوظيفي لدى الإدارة الوسطى بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان، فقد قام الباحث باستخدام التحليل الوصفي (المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري) لمعرفة درجة الرضا الوظيفي لدى الإدارة الوسطى بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان، إذ تم قياس كل الفقرات باستخدام مقياس ليكرت من خمس جزئيات، والتوزيع التالي يوضح ذلك.

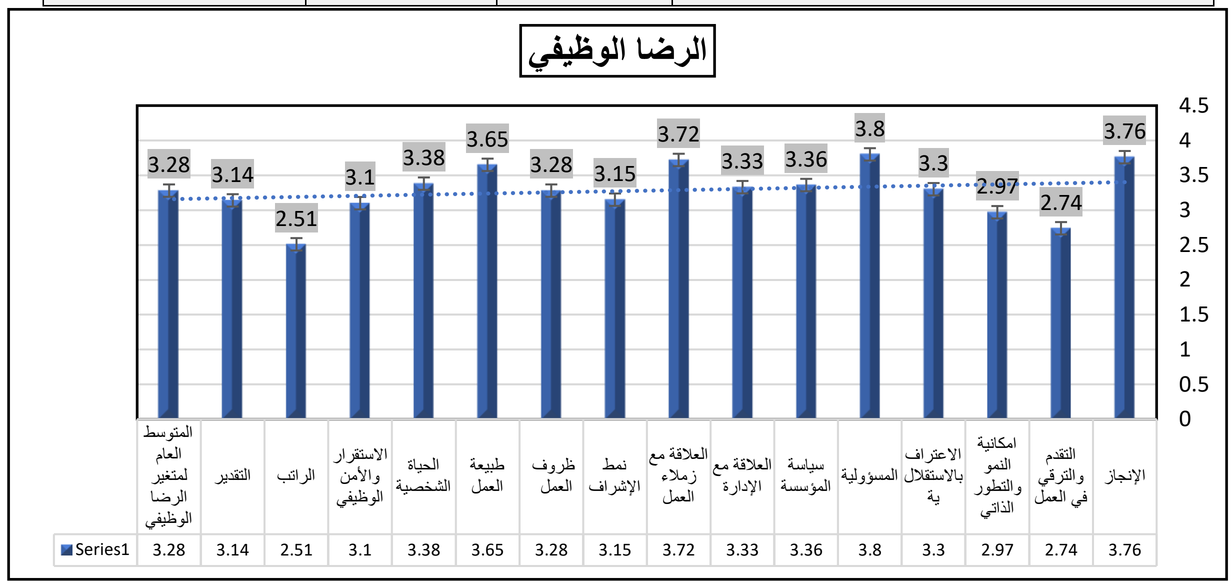
5	4	3	2	1
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة

فقد تم تحديد درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في الإدارة الوسطى بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان وفقاً لمستوى المتوسط الحسابي للقيم (1-2.33) منخفض، و(2.34-3.67) معتدل أو متوسط، و(3.68-5) مرتفع (Pihie et al, 2014؛ Bagheri & Pihie, 2011)، والجدول رقم (3)، والشكل رقم (2) يوضحان المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لأبعاد درجة الرضا الوظيفي.

جدول رقم (3): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد الرضا الوظيفي

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرمز	الأبعاد
مرتفع	2	1.000	3.76	JS. A	الإنجاز
متوسط	14	.7690	2.74	JS. B	التقدم والترقي في العمل
متوسط	13	.9600	2.97	JS.C	امكانية النمو والتطور الذاتي
متوسط	8	.9400	3.30	JS. D	الاعتراف بالاستقلالية
متوسط	1	1.065	3.80	JS. E	المسؤولية
متوسط	6	1.057	3.36	JS. F	سياسة المؤسسة
متوسط	7	.9890	3.33	JS. G	العلاقة مع الإدارة
متوسط	3	1.042	3.72	JS.H	العلاقة مع زملاء العمل
متوسط	10	1.021	3.15	JS. I	نمط الإشراف
متوسط	9	.9190	3.28	JS. J	ظروف العمل
متوسط	4	.6520	3.65	JS. K	طبيعة العمل
متوسط	5	1.146	3.38	JS. L	الحياة الشخصية
متوسط	12	.9970	3.10	JS.M	الاستقرار والأمن الوظيفي

الراتب	JS. N	2.51	.9130	15	متوسط
التقدير	JS. O	3.14	.9900	11	متوسط
المتوسط العام لمتغير الرضا الوظيفي		**3.28**	**0.771**	متوسط	



الشكل رقم (2: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد الرضا الوظيفي

إذ يوضح الجدول رقم (4-13)، والشكل رقم (4-9) تقييم عينة الدراسة المشاركين من جملة مجتمع الدراسة في محور درجة الرضا الوظيفي لدى الإدارة الوسطى بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان، إذ تم عرض النتائج لكل بعد من أبعاد درجة الرضا الوظيفي لدى الإدارة الوسطى بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان، كما تم ترقيم تلك الأبعاد تنازلياً بناءً على قيمة المتوسط الحسابي لها، فالترتيب رقم (1) هو الذي يملك أعلى قيمة للمتوسط الحسابي، ورقم (5) للذي يملك أقل قيمة للمتوسط الحسابي والباقي يقع في الوسط، بحيث أنه كلما زادت قيمة المتوسط الحسابي، كلما زادت موافقة عينة الدراسة على هذه الفقرة، وفيما يلي المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمحور درجة الرضا الوظيفي لدى الإدارة الوسطى بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان.

وبالرغم من أن جميع الأبعاد لديها متوسط حسابي متقارب حيث تقع أغلبها في المستوى المتوسط وفقاً لمستوى المتوسط الحسابي، إلا أنه ما يزال هناك بعض التفاوت في قيمة المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، حيث نجد أن بعد المسؤولية حصل على أعلى قيمة للمتوسط الحسابي (3.80)، يليه بعد الإنجاز بمتوسط حسابي قدرة (3.76)، وثم جاء في الترتيب الثالث بعد العلاقة مع زملاء العمل، حيث حصل على متوسط حسابي (3.26)، ثم جاء في المرتبة الرابعة طبيعة العمل، وحصل على معدل متوسط حسابي (3.65)، ثم في المرتبة الخامسة جاء الحياة الشخصية بمتوسط حسابي (3.38)، ثم في المرتبة السادسة جاء بُعد سياسة المؤسسة بمتوسط حسابي (3.36)، ثم جاء بعد العلاقة مع الإدارة في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (3.33)، ثم جاء بُعد الاعتراف بالمسؤولية بالمرتبة الثامنة، وبمتوسط حسابي (3.30)، ومن ناحية ثانية كان بُعد الرضا الوظيفي عن الراتب كأقل متوسط حسابي (2.51)، ثم جاء بعده كثاني أقل بُعد من حيث رضا الموظفين كلاً من التقدم والترقي في العمل، وكذلك امكانية النمو والتطوير الذاتي بمتوسط حسابي (2.74)، و (2.97) على التوالي. بالإضافة لذلك جاء كلاً من الاستقرار والأمن الوظيفي، وكذلك التقدير في المرتبة الرابعة والخامس كأدنى أبعاد الرضا الوظيفي لدى القيادات الوسطى بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان، وبمتوسط حسابي (3.14)، و (3.10) على التوالي، ثم نمط الإشراف جاء في المرتبة السادسة كأقل بعد من حيث رضا الموظفين، وبشكل عام نجد أن متوسط مجموع المتوسطات الحسابية لأبعاد الرضا الوظيفي لدى الإدارة الوسطى بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان كان في المتوسط، إذ بلغ المتوسط الحسابي للمحور (3.28)، مما يعكس كذلك أن الرضا الوظيفي لدى الإدارة الوسطى بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان قد تكون دون المستوى المطلوب، مما قد يؤثر على أداء العاملين بالإدارة الوسطى لوزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان، وهذا يعزى للفروقات في الرواتب، وعدم وجود علاوات إدارية لدى هذه الفئات الوظيفية، كما أن الترقيات وتوقفها عامل مهم يجب أن يتم مراعاته والاهتمام به، كما أن الفرص التأهيلية والتدريبية يجب أن تتصف بالشفافية، وأن تبذل المؤسسة في سبيل ذلك العديد من الجهود للوصول إلى تحقيق

الرضا الوظيفي الذي تسعى له كل المؤسسات الحكومية والخاصة لما له من دور في جودة الأداء للعاملين، وبالتالي جودة الخدمة أو المنتج الذي يقدم من خلالها.

السؤال الخامس والفرضية الثانية: يوجد تأثير إيجابي مباشر ذات دلالة إحصائية لمشاركة الإدارة الوسطى في صنع واتخاذ القرار على الرضا الوظيفي بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان.

بناءً على نتائج الجدول رقم (4) فإن هذه الفرضية كانت ذو دلاله معنوية احصائية إذ أن قيمة تي الاحصائية (T-Statistics) بين مشاركة الإدارة الوسطى في صنع واتخاذ القرار والرضا الوظيفي لدى الإدارات الوسطى بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان بلغت (62.345)، وأن ذلك أعلى من المعيار المعتمد للدلالة (1.964)، كما أن قيمة الدلالة الاحصائية كانت أقل من (,05)، وهذا يبرهن قبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد علاقة مباشرة بين مشاركة الإدارة الوسطى في صنع واتخاذ القرار والرضا الوظيفي لدى العاملين بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان، وقد كانت قيمة العلاقة أو معامل المسار يساوي (,877)، وهذا الرقم دال إحصائياً على وجود الأثر.

جدول رقم (4: ملخص نتائج التأثيرات المباشرة في نموذج الدراسة

م	الفرضيات	معامل المسار	تي الإحصائية	الدلالة الإحصائية	اتجاه العلاقة	الحكم على الفرضية
1	يوجد تأثير إيجابي مباشر ذات دلالة إحصائية لمشاركة الإدارة الوسطى في صنع واتخاذ القرار على الرضا الوظيفي بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان.	(0.877)	(62.345)	0.000	علاقة ايجابية	قبول الفرضية

الخاتمة

تعد عملية صنع واتخاذ القرار أحد أهم العوامل المؤثرة في المؤسسات التي تساهم في توجيه سلوك الأفراد والمؤسسات للوصول إلى الأهداف التي تنشدها، لذا عد العنصر البشري أحد أهم أركانه، فالقرار ليس مجرد نزهة عابرة خلال فترة زمنية معينة، وإنما يجب أن يسير وفق أسس علمية مدروسة تبدأ بتحليل وتحديد المشكلة، ومروراً بتحليل البدائل لاختيار الأفضل من بينها ثم اتخاذه ومتابعته وتقديم التغذية الراجعة نحوه، لذا تتعدد أساليب صنع واتخاذ القرار، ولعل أهمها

مشاركة العاملين لزيادة دافعيتهم نحو العمل وتزيد من مستويات الأداء لديهم، كما تساهم المشاركة في تعزيز الانتماء للمؤسسة، وتحقيق الرضا الوظيفي العام لجميع العاملين لذا جاءت هذه الدراسة للإجابة عن التساؤل القائم: هل يوجد تأثير لمشاركة الإدارات الوسطى على الرضا الوظيفي بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان، إذ أنهت نتائج هذه الدراسة -أن المشاركة في صنع واتخاذ القرارات تزيد من وعي الموظف وإدراكه لأهمية هذه القرارات وتجعله مدافعا عنها متسلحا بكافة الأدوات المعرفية والتكنولوجية للوصول إلى أفضل النتائج لأن هذه القرارات قد نبعت من وجدانه وبالتالي فإن رضاه عن ذاته ووظيفته ترتفع وكذا مستويات أدائه الوظيفي.

-كما أن المشاركة في صنع واتخاذ القرارات يصاحبه تأثير إيجابي للرضا الوظيفي بشكل مباشر لدى قيادات الإدارة الوسطى حيث أنه يشعر بالمتعة في أداء العمل وأن له قيمة وكيان داخل وزارة التربية والتعليم.

التوصيات

1. ضرورة تقوية العلاقات بين القيادات العليا والقيادات الوسطى في المؤسسة حتى يتم تحقيق المشاركة في صنع واتخاذ القرارات، وبالتالي يزداد مستوى الرضا عن العمل، وترتفع الإنتاجية والروح المعنوية عندهم .

2. توفير المناخ الملائم ومشاركتهم في حل مشكلات والاهتمام لاقتراحاتهم ومراعاة متطلباتهم

ولاحتياجاتهم مما تزيد من مستوى الرضا الوظيفي وتحقق أهداف المؤسسة .

3. وضع برامج تدريبية للعاملين في المؤسسة من أجل رفع مستوى الرضا الوظيفي.

المراجع: References:

ahmd, amyrh hsyn (2011). tf'eyl dwr alt'elym althanwy al'eam fy tlbyh mttlbat mjtm'e alm'erfh fy jmhwryh msr al'erbyh: drash astshraqyh,)rsalh dktwrah ghyr mnshwrh(, klyh altrbyh, jam'eh hlwan, jmhwryh msr al'erbyh.
ashtywy, mhmd (2012m, 7 fbrayr). alahtbas aledary[mdwnh]. tm alastrja'e btarykh: 15 ynayr 2018m mn almwq'e alelktrwny: www.blog.amin.org/eshteiwy/.
ryhy, mstfa 'elyan (2007). ass aledarh alm'easrh. t1. dar alsfa' llnshr waltwzy'e, alardn. s69.
s'edy, akrm ahmd hsyn. (2016) 0athr asalyb almsharkh fy atkhad alqrarat aledaryh 'ela alslwk alebda'ey lda al'eamlyn fy shrkh alkhrba' fy mhafzh alkrk. (bhth mhkm mnshwr). mjlh jam'eh aleskndryh ll'ewm alnfsyh waltrbwyh, jmhwryh msr al'erbyh.
alshmry, dhb nayf (2016). alrda alwzyfy l'edwat hy'eh altdrys bklyh altrbyh jam'eh ha'el fyzl ttbyq m'eayyr aljwdh wala'etmad. mjlh klyh altrbyh fy al'elwm altrbwyh. 40(1).

shmyry, ahmd 'ebd alrhmn wakhrwn (2003). mbad'e edarh ala'emal (asasyat watjahat hdythh). t1. mktbh al'ebykan llnshr, alrda, almmlkh al'erbyh als'ewdyh. s111.
alshaf, hbyb (2003). m'ejm edarh almward albshryh wsh'ewn al'eamlyn (anjlyzy 'erby). t1. lbnan nashrwn, lbnan. s11.
'eamr, mhmd (2012). alrda alwzyfy w'elaqth balaltzam altnzymy ll'eamlyn balmktbat aljam'eyh alrsmyh balardn, jam'eh al albyt, alardn.
flyh, farwq 'ebdh w'ebd almjyd, alsyd mhmd (2012). alslwk altnzymy fy edarh alm'essat alt'elymyh.t3. 'eman: dar almsyrh llnshr waltwzy'e, alardn.
mhmd, mnyr mrsy. (2010). aledarh altrbwyh aswlha wttbyqatha. dar 'ealm alktb. alqahrh, altb'eh 1. jmhwryh msr al'erbyh.
alm'eywf, 'ebdallh mhmd (2009). msharkh almwzfyn fy atkhad alqrar. drash ttbyqyh ll'ewaml alshkhsyh waltnzymyh fy bnk bwbyan balkwyt. (drash majstyr mnshwrh). klyh al'elwm aledaryh walmalyh. mmlkh albhryn.
n'eman, ahmd amyn (2014). aledarh al'eamh almtqdmh, t3, 'eman: dar wa'el lltba'eh walnshr waltwzy'e, alardn.
wzarh altrbyh walt'elym (2019). alktab alsnwy llehsa'at alt'elymyh. alesdar althamn walarb'ewn **.**(2017/2018m)

Allen, J. & Judd, B (2006). ***Participation in Decision Making Job Satisfaction: Idel and Reality for male and female University Faculty in the United stated***. Application of the Pacific and Communication Association 10 (3)..

Max Rhokeun)2008(. ***Impact of decision making in improving functions of teachers***, university of Munich, Germany.

Mondale, Tina (2010). ***The Impact of a District System of Differentiated Autonomy on Leadership, Instruction and School*** – Based Reform in Elementary Schools, Doctoral Dissertation, George For University, Oregon, USA.



Journal of Human Development and Education for specialized Research (JHDESR)
مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية (JHDESR)
http:// jhdesr.siats.co.uk e-ISSN 2462-1730
المجلد 6 ، العدد 4، 2020م - Vo: 6, No: 4, 2020



Page from 641 to 669

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP PRACTICE BY LEADERS, THEIR PERSONALITY AND THE EFFECT ON THE WORK AND EMPLOYEES' PERFORMANCE AT THE MINISTRY OF EDUCATION IN THE SULTANATE OF OMAN

ممارسة القيادة التحويلية للقادة ، وشخصياتهم ، وتأثيرها على أداء العمل والعاملين بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان

الباحث / محمد بن سليمان بن خميس البلوشي

Mohammed bin Suleiman bin Kamis Albuloshi

Albuloshi2010@moe.om

باحث دكتوراه في مجال القيادة والإدارة

Dr. Ismail Husain Amzat

د. اسماعيل حسين حمزت

ihussein@iium.edu.my

استاذ مشارك بالجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا

Kulliyyah of Education ,International Islamic University Malaysia

(IIUM)

Received 07|08|2020 - Accepted 20|08|2020 - Available online 15|10|2020

ABSTRAC :

This study seeks to study the extent to which leaders practice transformational leadership and their skills as well as measuring the extent to which leaders possess personal qualities and their impact

on the leadership style of the leader. Moreover, it deals with the extent of the effect of transformational leadership and the nature of the leader's personality on the performance of workers according to the principles of the Japanese theory (Z) and the impact of that on the work development according to the John Korter's theory for organizational development. This study was built on the problem of the ministry not adopting the training of executive leaders on the principles of transformational leadership before appointment to the job to be a leadership behavior in their leadership of the departments. The researcher relied on the descriptive analytical approach, using the questionnaire tool with structural equation models using the PLS program. The study conducted a survey with number (375) divided into three functional categories (deputy director of the department, head of department, employee) between the male and female sexes at the level of departments of the directorates of the Ministry of Education in the Sultanate of Oman. The result of the study showed the availability of Transformational leadership characteristics in leaders' behaviors with a moderate degree High reached (3.744) with first rank, while personal attributes came second with a high average degree of (3.718, while direct influence of transformational leadership on developing employee performance is low with a degree of (0.219)). while the direct influence of transformational leadership style on developing work performance was also low with a degree of influence (0.261) and ranked second in the level of impact, and the degree of influence of indirect transformational leadership style on workers through personality as a medium with a degree of medium impact It reached (0.576) and the degree of the influence of the indirect transformational leadership style on work through the character as an intermediary with an average degree of influence reached (0.532), and the effect of the direct transformational leadership style on the personality with a high impact level reached (0.875), while the direct influence of the personality character with an average impact level of (0.657) and the direct personal impact came with an average effect level of (0.608) and ranked as the first level on the impact on wok performance and the workers themselves. The study also showed there is a difference between the level of availability and the degree of impact due to the lack of knowledge and mastery of transformational leadership skills in a scientific and practical way, and the researcher recommends the importance of adopting a transformational leadership pattern model as an educational methodology in the programs for preparing leaders before and after appointment to leadership positions and dissolving them as a daily practice in the nature of the leadership character.

الملخص:

هذه الدراسة تسعى إلى دراسة مدى ممارسة القادة للقيادة التحويلية وامتلاكهم لمهاراتها ، كذلك قياس مدى إمتلاك القادة للصفات الشخصية وتأثيرها على الأسلوب القيادي للقائد ، وما مدى تأثير القيادة التحويلية وطبيعة الشخصية على أداء العاملين وفق مبادئ النظرية اليابانية (Z) ، وأثر ذلك على تطوير العمل من وفق مبادئ نظرية التطوير التنظيمي لجون كوتر ، وقد بنيت الدراسة على مشكلة عدم تبني الوزارة تدريب القادة على مبادئ القيادة التحويلية قبل التعيين بالوظيفة لتكون سلوكا قياديا في قيادتهم للدوائر ، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي ، و استخدام الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة وتحليلها باستخدام نموج المعادلة البنائية الهيكلية باستخدام برنامج PLS ، وكانت العينة ممثلة لمجتمع الدراسة بعدد (375) مقسمة على ثلاث فئات وظيفية (نائب مدير دائرة ، رئيس قسم ، موظف) بين الجنسين الذكور والإناث على مستوى دوائر مديريات وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ، وأظهرت النتيجة توافر خصائص القيادة التحويلية في سلوكيات القادة بدرجة متوسط مرتفعة بلغت (3.744) بالمرتبة الأولى ، وجاءت الصفات الشخصية بالمرتبة الثانية بدرجة متوسط مرتفعة بلغت (3.718) ، و جاء تأثير نمط القيادة التحويلية المباشر على تطوير أداء العاملين والعمل منخفض بدرجة تأثير (0.219) ، (0.261) ، وجاءت درجة تأثير نمط القيادة التحويلية الغير مباشر على العاملين والعمل من خلال الشخصية كوسيط بدرجة تأثير متوسط بلغت (0.576) ، (0.532) ، وجاء تأثير نمط القيادة التحويلية المباشر على الشخصية بدرجة تأثير عالية بلغت (0.875) ، بينما جاء تأثير الشخصية المباشر على أداء العاملين والعمل بدرجة تأثير متوسطة بلغت (0.657) ، (0.608) ، واحتلت الترتيب الأول في مستوى درجة التأثير على أداء العمل والعاملين ، و أظهرت الدراسة وجود اختلاف بين مستوى درجة التوفر ودرجة التأثير وذلك لعدم معرفة وتمكن القادة من مهارات القيادة التحويلية بشكل علمي وعملي ، ويوصي الباحث بأهمية اعتماد نموذج نمط القيادة التحويلية كمنهجية تعليمية في برامج إعداد القادة قبل وبعد التعيين في الوظائف القيادية وتذويبها كممارسة يومية في طبيعة الشخصية القيادية .

Keywords : leadership, transformational leadership, personal, executive leaders .

الكلمات المفتاحية : القيادة ، القيادة التحويلية ، الشخصية ، القادة التنفيذيين

المقدمة

إن المجتمعات تتطور وتزدهر بازدهار وتطور النظام التنظيمي الإداري ، ويرتبط تقدمها بمستوى جودة أدائه ومرونته ، ومستوى إنتاجيته وتأثيره على مستوى الناتج القومي المحلي ، كل ذلك التطور مرتبط بعناصر قيادية تعمل بالميدان السياسي أو التربوي أو الإداري ، والعمل الإداري والقيادي شهد تطورا وتغيرا ليواكب مختلف التطورات العلمية والتكنلوجية والاقتصادية والتنموية ، فالإدارة والقيادة لم تعد مجرد أداة تدير أو تسير العمل من حيث حفظ النظام ومتابعة الحضور ، وإنما تعدى ذلك إلى عمليات التغيير والتطوير والتحسين في منظومة العمل الإداري أو التربوي أو في إدارة الموارد البشرية ، ومساعدتها على تحسين أدائها من خلال توفير التدريب اللازم والأدوات المعينة من النظريات والأساليب والطرائق القيادية ، وصولا إلى الدور الريادي للموظف من خلال توجيههم التوجيه المناسب بما يخدم عملية التحول من الأنظمة التقليدية إلى كل ماهو جديد في عالم العمل والخدمات ، ويتأتى ذلك من خلال فاعلية الدور القيادي للقادة التنفيذيين ونظرتهم أتجاه التغيير والتطوير والحداثة (إبراهيم ، 2018).

في ضوء ما سبق فإن الباحث يبحث عن مدى توافر نمط القيادة التحويلية كمعرفة أولا لدى القيادات التنفيذية ومن ثم تبنيها كأسلوب قيادي في شخصيتهم القيادية الوظيفية من خلال عمليات التدريب والتهيئة التي تنفذها وزارة التربية والتعليم للقادة قبل التعيين أو بعده ، وتأثيرها في قدراتهم الشخصية على تطوير أداء العمل والعاملين بالمؤسسة التربوية.

مشكلة البحث

العديد من النظريات القيادية برزت على الساحة الإدارية هدفها ايجاد معالجات لمشكلات عديدة واجهتا الإدارات العاملة على رأس المؤسسات الخاصة والعامة في فترات زمنية مختلفة ولا زالت ، وتعتبر المؤسسة التربوية إحدى تلك الفئات ، والتي تتميز بتعاملها البشري الكامل ، حيث أنها يرتكز جم عملها على التعامل مع الموارد البشرية ذات النطاق

الأوسع والمتباين نظرا لاتساع رقعتها الجغرافية بالدولة الواحدة ، ومع التطور العلمي والبحثي ظهرت نماذج إدارية فاعلة تشهد لها العديد من الدراسات والأبحاث بقدرتها الفاعلة في ظل التطورات المتسارعة بالعالم ، ومن هذه النماذج القيادية القيادة التحويلية ، ونظرا لوجود إدارات ناجحة وأخرى متذبذبة الأداء على مستوى المديرية الواحدة أو على مستوى الوزارة بشموليتها ، عليه تكمن مشكلة البحث في دراسة عدم تبني نمط القيادة التحويلية في بناء الشخصية القيادية للقادة قبل أو بعد توليهم مهام الوظيفة القيادية بدوائر مديريات وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ، والتعرف على مدى معرفة القيادات التنفيذية بالقيادة التحويلية وخصائصها ، والى أي مدى يتبناها القادة في أسلوبهم القيادي ، وهل تؤثر على بناء شخصيتهم القيادية ، وما مدى تأثيرها على أداء العاملين وفقا للنظرية اليابانية (Z) الإدارية في تطوير أداء العاملين ، وأثر ذلك على تطور العمل وفقا لنظرية التغيير التنظيمي لجون كوتر بناءً للأسلوب القيادي المناسب القادر على احتواء العاملين وحفزهم وتطوير قدراتهم ومشاركتهم في صناعة النجاح بالعمل ، ومن خلال معايشة الباحث للنطاق الإداري بوزارة التربية والتعليم يجد أن هناك دوائر ومديريات تتميز بأدائها ، بينما يوجد دوائر ومديريات ينخفض مستوى أدائها ، وقد أكد ذلك مجموعة من الباحثين العمانيين ، إذ أكدت دراسة (ال مكي، 2011) في دراستها عن المشكلات الإدارية في مكاتب الإشراف التربوي ومواجهتها في ضوء مدخل التطوير التنظيمي بسلطنة عمان عن وجود مشكلات إدارية وتحديات تواجه مدراء مكاتب الإشراف التربوي وهم بمستوى مدراء دوائر ، ومدى قدرتهم على معالجة تلك التحديات وفق إمكانياتهم وقدراتهم القيادية ، ووفق الصلاحيات الممنوحة و التسهيلات والتفويض والتمكين الممنوح لهم ، كذلك أكدت دراسة (الغيلاني،2012) في دراستها عن واقع الممارسات الإدارية لمديري العموم بالمحافظات التعليمية التابعة لوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان في ضوء معايير الإدارة الاستراتيجية عن وجود قصور في الأداء تنوع بتنوع المهارات والمهام الإدارية للقيادات على رأس هرم المديريات وكذلك عن وجود مسببات إدارية عليا ، وكذلك مسببات شخصية مرتبطة بالقادة أنفسهم ، كما وجدت أسباب مرتبطة بنوعية القيادة المستخدمة ، و أكدت

على أن من أسباب هذه الإشكالية وجود قصور في عمليات إعداد القادة وتهيئتهم لقيادة الوظائف القيادية و الإشرافية ، كما أكدت دراسة (لشكو، 2015) كأنموذج مقترح لتطوير كفاءة أداء الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان وفقا لنظرية النظم عن وجود الحاجة إلى إعداد قيادات وفق نماذج إدارية ذات كفاءة عالية تتناسب وكل مرحلة من مراحل التطور ، وقد أكدت على وجود قصور في مستويات أداء القادة الإداريين يؤثر سلبا على أداء العاملين ونتاج العمل ، كما أكدت (الجهوري، 2013) بدراستها عن الاحتياجات التدريبية للقيادات التربوية في المديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان عن وجود ضعف في التدريب في مجال القيادة الإدارية واوضحت حاجة القادة للتدريب .

أهداف البحث

تسعى الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن صياغتها على النحو التالي :

1- معرفة درجة ممارسة نمط القيادة التحويلية لدى مدراء الدوائر بمديريات وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان .

2 - معرفة مدى امتلاك القادة مدراء الدوائر بمديريات وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان للصفات الشخصية.

3 - معرفة مدى تأثير القيادة التحويلية على أداء للعاملين بدوائر مديريات وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.

4 - معرفة مدى تأثير القيادة التحويلية على أداء العمل بدوائر مديريات وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان .

5 - معرفة مدى تأثير الشخصية لمدراء الدوائر على تطوير العاملين بدوائر مديريات وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان .

6- معرفة مدى تأثير الشخصية لمدراء الدوائر على تطوير العمل بدوائر مديريات وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.

7 - معرفة مدى تأثير القيادة التحويلية على الشخصية لمدراء الدوائر بمديريات وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.

8 - التعرف على العامل الرئيس في القيادة التحويلية الأكثر تأثيرا .

9 - التعرف على العامل الأكثر تأثيرا على أداء العمل والعاملين .

أهمية البحث

تكمن أهمية هذه الدراسة بين مستوى الأهمية العلمية والعملية التطبيقية كما يلي :

الأهمية العلمية : تبحث الدراسة عن مدى توافر نمط القيادة التحويلية في ممارسات شخصية القائد ، وتفاعلها مع القدرات الشخصية للشخصية القيادية بحسب المستوى القيادي ، ومدى نجاح نمط القيادة التحويلية في التأثير على طبيعة شخصية القائد ، وكذلك مدى تأثير الشخصية على نمط الوظيفة القيادية ومدى تأثيرهما على الأداء العام للعمل والعاملين ، وهذا المبحث يعتبر إضافة جديدة لم نجد من الدراسات السابقة قد تطرقت اليها ودرست جوانبها من حيث ربط النمط القيادي للقيادة التحويلية بطبيعة شخصية القائد ومدى تأثيرهما على عمليات تطوير العاملين وفق مرتكزات نظرية الإدارة اليابانية لوليم أوشي (Z) ، وكذلك تطوير العمل وفق نظرية التطوير التنظيمي لجون كوتر ، كذلك بيان التقارب والاختلاف في درجة ممارسة القيادة التحويلية لدى القادة كممارسات سلوكية يومية ودرجة تأثيرها في تطوير شخصية القائد و أداء العاملين والعمل ، وهذا يعطي مجالا للباحثين بتنويع جوانب البحث في العلاقة ما بين طبيعة

الوظيفة وطبيعة الشخصية في ظل التنظيم أو القانون أو طبيعة الثقافة التنظيمية أو الاهداف الاستراتيجية أو التنموية أو في ظل الجودة الشاملة وقوة التنافسية.

الأهمية العملية : تلفت عناية القادة ومتخذي القرار بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ، ومراكز تدريب وإعداد القادة بوزارة الخدمة المدنية والجامعات إلى أبعاد وطرق القيادة التحويلية وتأثيرها على الشخصية القيادية للقادة في تنمية مهارات القادة ليكونوا أكثر استجابة للمتغيرات وأكثر قدرة على تطوير جوانب العمل ورفع المستوى الأدائي للموظفين ، وكذلك دورها في تحسين الأداء العام للمؤسسة والعاملين ، وهي من النظريات الحديثة في مجال القيادة والتغير نظرا لحاجة المؤسسات الحكومية والخاصة الى قيادات تستطيع الانتقال بها الى عالم المنافسة والجودة والتطوير في ظل نموذج قيادي فعال يحفز ويطور ويمكن ويحترم ، ويقدر قدرات العاملين ويطورها ، مع بناء ثقافة داعمة للتغيير والتطوير داخل وزارة التربية والتعليم للقيادات مع بقية قطاع القيادات .

مصطلحات الدراسة

1 – القيادة : " القدرة على التعامل مع الأفراد والجماعات بحكمة وعقلانية ، وباستخدام السلطة الرسمية وغير الرسمية ، وامتلاك القدرة على التأثير والإقناع والإبداع والتغيير ، والتوفيق بين طموحاته وطموحات المرؤوسين بهدف تحقيق الخطط المرسومة للمؤسسة بدقة وفاعلية ". (عسكر، ص 9، 2012) .

ويعرف الباحث القيادة إجرائيا بأنها : القدرة على إقناع الآخرين بالتأثير على تفكيرهم وعواطفهم بما يحقق أهدافهم الشخصية وأهداف القائد .

2 – القيادة التحويلية هي " قيادة جذابة لها حضور قوي وشخصية مؤثرة ، تهتم بشكل أساسي بإحداث التغيير وتحويل المؤسسة والعاملين إلى وضع أفضل ، وهي تعتمد في ذلك على مزيج من الجاذبية الشخصية (الكاريزما) ، والقدرة على إلهام الآخرين وإثارة حماسهم ودفعهم نحو تحقيق معدلات أداء تفوق المعدلات العادية " . (واعر ، ص 41، 2015) .

ويعرف الباحث القيادة التحويلية اجرائيا على إنها : إحدى أنماط القيادة تهدف إلى إحداث تحويل ما بين النظام السائد القديم وما بين ماهو جديد لمواكب التطورات الحديثة بروح من الانفتاحية المحسوبة ، وبهمة إبداعية مطورة مخططة وفق نظام علمي مدروس تسهم في تحقيق الأهداف العامة والخاصة ، قائمة على الإلهام والحفز ، والمشاركة والتمكين .

3– الشخصية : ذكرته البورت بأنها عبارة "عن التنظيم الدينامي داخل الفرد لتلك الأجهزة النفسية والجسمية التي تحدد طابعه الخاص في موقفه لبيئته "(زيدان ، ص 15 ، 2011).

ويعرف الباحث الشخصية اجرائيا على أنها : التركيب البنائي لشخصية الفرد من أفكار ومعتقدات ومعارف وسلوك وبنية تركيبية فسيولوجية تتحد وخصائص الوظيفة الحالية في تنظيمها القانوني وأطرها التنفيذية ، فتمثل سلوك وتعامل القائد مع الآخرين بإطار العمل ونطاقه.

4– يعرف الباحث القادة التنفيذيين : على أنهم مجموعة من الأفراد يقومون بأداء وظائف قيادية في المؤسسة من درجة مدير دائرة ، يتحملون مسئولية نجاح المديرية وفشلها وطبيعة سريان وإنجاز العمل بها من جميع النواحي القانونية والفنية والإدارية والإنتاجية .

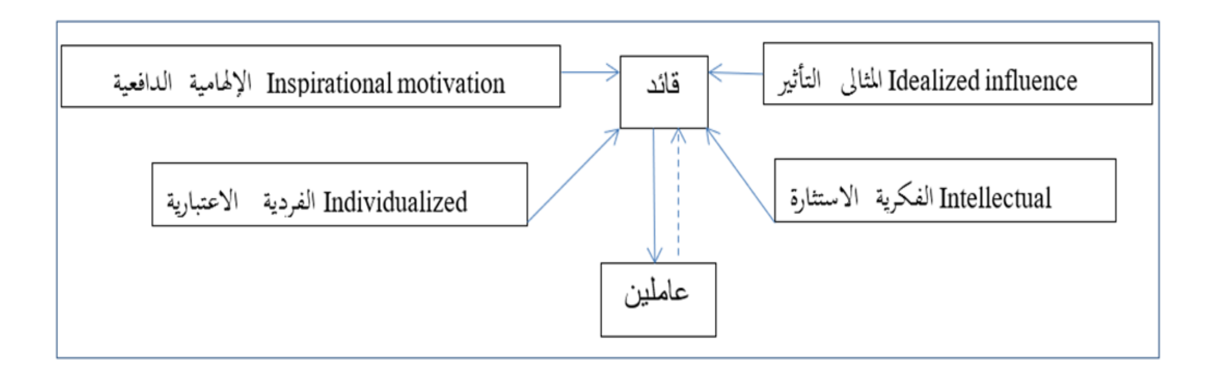
الاطار النظري والدراسات السابقة

الإطار النظري

النظرية الأولى : القيادة التحويلية :

– فلسفة النظرية ومؤسسها :

الشكل رقم (1) يبين نموذج عناصر نظرية القيادة التحويلية والعلاقة التفاعلية بين القائد والعاملين .



المصدر : من تصميم الباحث

القيادة التحويلية نمط من أنماط القيادة الحديثة العهد بالأنماط الأخرى ، ظهر في عام 1978م علي يد عالم علم الاجتماع السياسي بيرنز في كتابه عن القيادة ، وكذلك كينث ليثورد ، وباس ، وتعتبر مميزة بطرحها لتمكنها من تقديم مفهوم شامل للقيادة حيث ركزت على الجوانب النفسية والاجتماعية والفكرية والسلوكية ، والقيادة تعتبر من أكثر العمليات تأثيرًا على الأداء التّنظيمي، فهي ذات تأثير على دافعية الأفراد واتجاهاتهم النّفسية والسلوكية ورضاهم عن العمل ، كما تعتبر محورًا فاعلا ورئيسيا للعلاقة بين الرئيس والمرؤوس ، ويرى بيرنز أن القيادة التحويلية تتحقق من خلال

تفاعل كل العاملين بأسلوب وبطريقة تفاعليه يرفع بها كل من العاملين والأتباع شأن بعضهم البعض إلى أعلى مستويات الدافعية والأخلاق وهي ترفع من مستوى حاجات الأفراد من أدنى مستوى إلى أعلى المستويات. (الثويني ، 2014) .

– **تعريف القيادة التحويلية** كما يراها بيرنز (Burns,1978) بأنها نمط من أنماط القيادة تحدث عندما يشارك أو ينخرط شخص أو مجموعة من الأشخاص مع بعضهم البعض في اسلوب يدفع فيه القادة والتابعين بعضهم البعض إلى أعلى مستويات الدافعية والأخلاق .

– **أبعاد القيادة التحويلية** : يذكر (الخوالدة ،2011) أن للقيادة التحويلية أربعة عوامل وأبعاد :

1 – التأثير المثالي Idealized influence : القادة بهذا البعد يجب أن يكونوا أهلا للثقة والإعجاب وأن يحوزوا على إحترام وتقدير العاملين من خلال النموذج الشخصي الذي يقدمونه للعاملين كقدوة ، وتعاونهم الكامل مع العاملين وتقديمهم على ذواتهم.

2 – الدافعية الإلهامية Inspirational motivation : يركز هذا البعد على سلوكيات القائد في قدرته على استثارة التابعين للتحدي والحماسة والعمل بروح الفريق ، ويشجع العاملين على المساهمة في وضع التصورات المستقبلية للمؤسسة.

3 – الاستثارة الفكرية Intellectual stimulation : يعمل القادة على تحويل وتوجيه الأتباع نحو التجديد والإبتكار من خلال رفع مستوى وعيهم بالتحديات التنافسية التي تواجه المؤسسة وخلق مناخ محفز للتطوير ومعالجة المشكلات بطرق إبداعية جديدة .

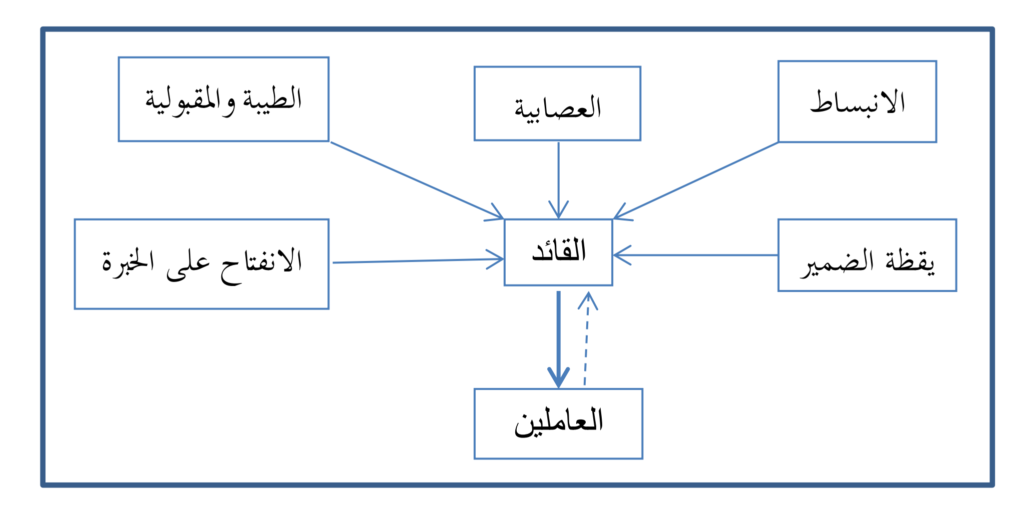
4 – الاعتبارية الفردية Individualized consideration : أهتمام القائد بالتابعين بشكل فردي واحترامهم ومراعاة فروقهم الفردية والعمل على تلبية حاجاتهم وتشجيعهم وحفز أدائهم وتقدير إنجازاتهم .

النظرية الثانية : الشخصية :

نظرية العوامل الخمس الكبرى للشخصية Big Five personality traits :

– فلسفتها ومؤسسها :

الشكل رقم (2) يبين نموذج عناصر نظرية العوامل الخمس الكبرى للشخصية وتفاعلها بين القائد والعاملين .



المصدر : من تصميم الباحث .

يعتبر نموذج ونظرية العوامل الخمس للشخصية من أهم النماذج التي تصف سمات وخصائص الشخصية للفرد وصفا شاملا ، فهي جمعت الصفات الأساسية مع الصفات الفرعية لكل صفة ، ويرجع فضل بناء هذا النموذج إلى فيسل عام 1949 حيث استخرج عوامل الشخصية الخمس من خلال التحليل العاملي لقائمة كاتل باستخدام منهج يجمع بين التقدير الذاتي وتقدر المحكمين لعينة عددها 128 فرد لكل ، ثم وتوصل كل من كوستا وماكري Costa & McCrae عام 1985 بتعميق الصدق التلازمي والصدق التميزي للعوامل الخمس الكبرى من خلال مختلف أدوات القياس والمحكمين ، ثم طور كل من سميث وسنل Smith & Snell النموذج ، كذلك طور جولدبيرج عام 1990 اختبارات عامليه مرتبطة بالمنحنى النفسي المعجمي . (المنديل ، 2018).

- **تعريف الشخصية** : تعرف (النصيري، ص73 ، 2016) الشخصية بأنها "مجموعة من أساليب التفكير والتصرف واتخاذ القرارات والمشاعر المتأصلة والفريدة لشخص معين " .

- **العوامل الخمس الكبرى للشخصية** كما تذكرها (النصيري ، مرجع سابق) :

1 - العصابية : يتميز هذا النوع من الأفراد إلى عدم الاستقرار العاطفي ، وعدم الرضى عن النفس ، ويجد صعوبة في التكيف مع مجريات الحياة ، ويتميز بالقلق والشعور بالذنب والإحراج ويكون متشائم .

2 - الانبساط : الأفراد الانبساطيون اجتماعيون محبون للاختلاط مع الاخرين ، يتكيفون مع متغيرات البيئة ومتطلباتها ، ويتصفون بالمرونة والقدرة في التعبير عن الذات .

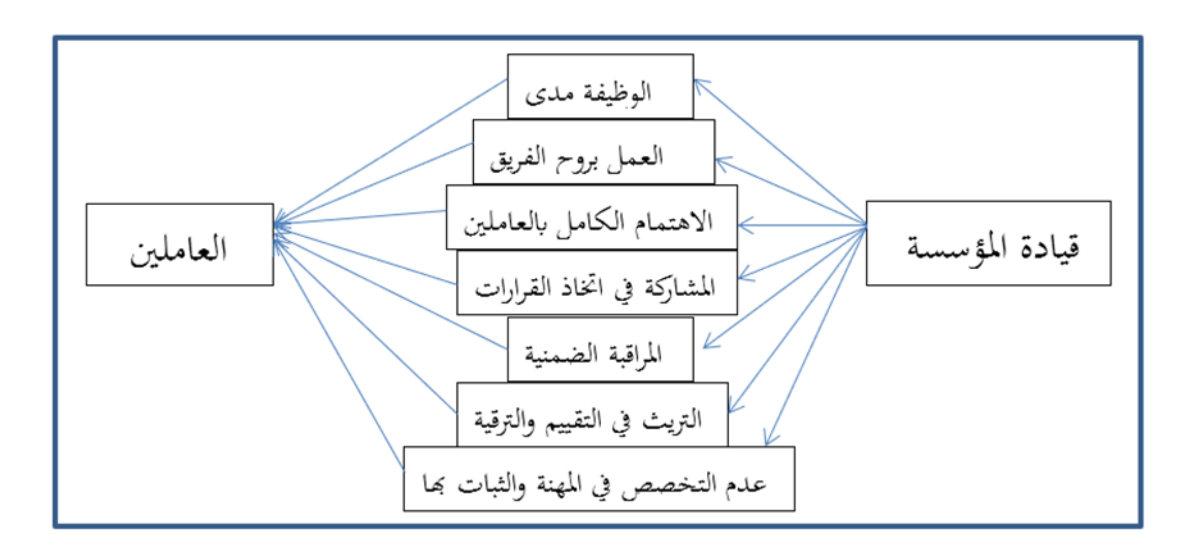
3 - الأنفتاح على الخبرة : يتميز الأفراد في هذا العامل بتقبلهم لمعتقدات وأفكار الآخرين والإهتمام بالأفكار الجديدة غير التقليدية ، ويكون صاحبها ذو خيال واسع متفتح الذهن ، قوي البصيرة وكثير الاهتمامات ومتسامح .

4 - الطيبة والمقبولية : قدرة الأفراد على مواجهة مشكلات الحياة العامة ، متعاونون ، ومتسامحون ولديهم ثقة وقبول ويقدرون ويحترمون الآخرين .

5 - يقظة الضمير : يتسم أصحابها بالتخطيط والتنظيم والتنفيذ ، ويكون صاحبها دقيق منظم ، يحب التفصيل ملتزم وقيمي .

النظرية الثالثة : نظرية (z) الإدارية للإدارة اليابانية في الأهتمام بالعاملين :

الشكل رقم (3) نموذج مرتكزات نظرية وليم أوشي z الإدارية في منهجية الإدارة اليابانية .



المصدر : **من تصميم الباحث** .

– **فلسفتها ومؤسسها** : ظهرت نظرية الإدارة اليابانية (z) في أواخر السبعينات ، وأصبحت اليابان منافس في السوق العالمي منذ مطلع الثمانينات ، وبرزت النظرية على يد استاذ إدارة الأعمال وليم أوشي ، وهذه النظرية قائمة على أصل الاحترام كمبدأ أساسي في الأسرة اليابانية ، حيث يحترم الصغير الكبير ، ويكون الكبير مسئولا عن حياة الأسرة ، ومشاركا لهم في جميع تفاصيل حياة الأسرة ، حيث انعكس هذا الفكر الاجتماعي على نطاق العمل بأعتبار أن أفراد المؤسسة أسرة واحدة ويسعى جميعهم لتحسين مستوى التفاعل بينهم ومستوى الإنتاجية وفق أسس واضحة بينهم ، كالاحترام والمشاركة والتفاعل والتقدير والإهتمام ، وهي تركز على الجانب الإنساني في التعامل مع الأفراد .

- **المرتكزات والأسس التي تقوم عليها النظرية :**

1 – الوظيفة مدى الحياة : تهتم النظرية ببعد الأمن الوظيفي والاستقرار للعاملين ، حيث أن المؤسسات اليابانية لا تستغني عن موظفيها مهما كانت الظروف الاقتصادية وهذا بحد ذاته يسهم في تدفق إبداعات وأفكار العاملين من أجل تطوير مؤسستهم ، ويساعد في تقليل الغياب ويعزز دافعية العاملين للعمل .

2 – العمل بروح الفريق : المسئولية جماعية وهو شعور موحد لدى جميع العاملين ، فالنجاح بتكاتف الجميع في الإنجاز والمكافأة جماعية لا فردية .

3 – المشاركة في اتخاذ القرارات : العمل جماعي والكل شريك في صناعة نجاحه ، فالقرارات يجب أن يشترك فيها الجميع ، مما يخلق انسجام وتوافق بين أهداف جميع العاملين وأهداف المؤسسة ، ويسهم في خلق نوع من التفاعل الإيجابي مع القرارات ، ويصنع رقابة ذاتية ورغبة معززة للنجاح .

4 – الإهتمام الكامل بالعاملين : العدالة والمساواة بين جميع العاملين مبدأ أساسي ، وسعي المؤسسة لتوفير كافة مستلزمات الحياة الكريمة لعامليها مطلب مهم لاستقرارا العاملين وإخلاصهم للعمل ، مما يعزز تفاعل العامل مع المؤسسة وقادتها من أجل النهوض بها وبقدراتها الإنتاجية فنجاح المؤسسة مرهون باستقرار حياة الفرد ومعيشته .

5 – التريث في التقييم والترقية : عملية الترقي لا بد أن تبنى على أسس سليمة من ضمنها الخبرات والفترات البينية والقدرات والمهارات وليست مجرد أداة تحفيزية ، وعمليات التقييم لابد وأن تشمل صيغ شمولية في كشف قدرات العامل وإمكاناته المختلفة ، فهما يعتمدان على عملية التطوير المستمر لمهارات العامل وإكسابه الخبرات المتنوعة في كافة مجالات العمل من خلال عملية التدوير الوظيفي بنفس المستوى من أجل صقل قدرات العمال ومن ثم إطلاق الحكم والتقدير.

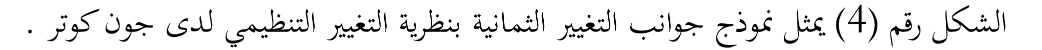
6 – عدم التخصص في المهنة والثبات بها : تفضل الإدارة اليابانية مرور العامل بجميع قطاعات العمل ليكتسب جميع الخبرات ليكون فاعلا بأي موقع ، ويستطيع تقديم مقترحات تطويرية لكل مشكلة في ظل الشراكة في اتخاذ القرارات ومن ثم يؤهل لعمليات الترقي الوظيفي .

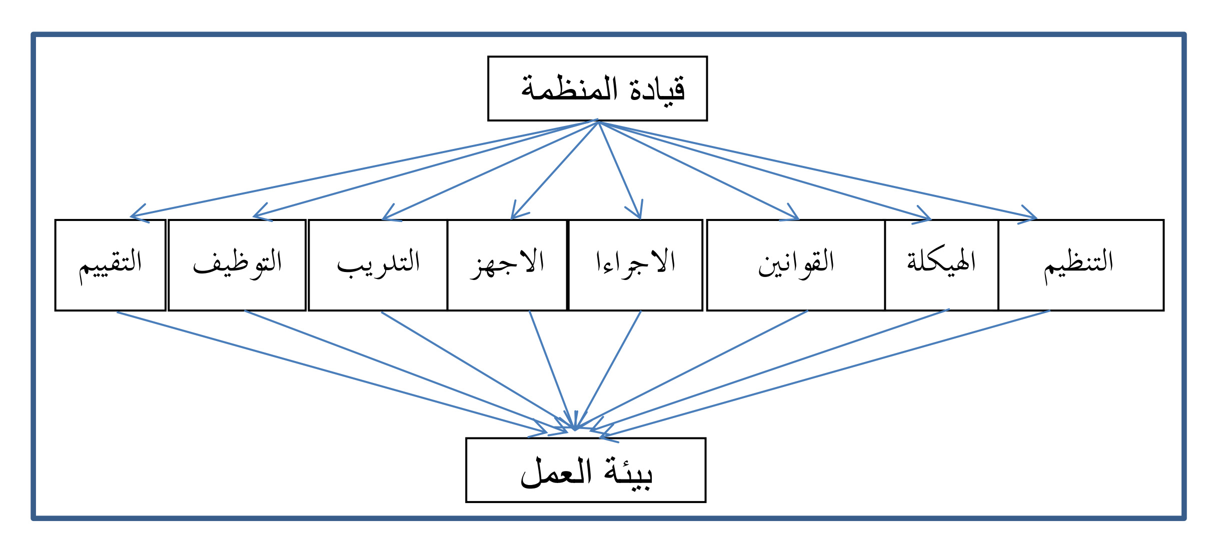
7 – المراقبة الضمنية : تعتمد على المراقبة الذاتية النابعة من ذات العامل لأدائه مقارنة بزملائه ومدى إنتاجيته وعطائه وإخلاصه للمؤسسة في ظل ما تقدمه له من خدمات ، مع وجود رقابة المؤسسة على مستويات الأداء العام للأفراد ومستوى إنتاجيتهم ، وهي تمارس بشكل وثيق ومنتظم ومرن وهي عمليه محكومة بنظام واضح لجميع العاملين بالمؤسسة. (حسن ، 2014) .

النظرية الرابعة : **نظرية التغيير التنظيمي المرتبطة بالعمل** :

– **فلسفة النظرية وتاريخها** : يعتبر التغيير منهج حياة طبيعي منذ الخليقة الأولى للبشر والكون ، ولكن ظهرت وبرزت كنظرية مهمة في مجال الإدارة والمال من خلال الثورة الصناعية والمنافسة الشرسة إبان الحرب العالمية الأولى والثانية وارتبطت بشكل كامل بعلماء الإدارة ، فكل عالم وباحث من علماء الإدارة كان يهدف إلى إحداث تغيير في بيئة العمل و التنظيم بالمؤسسات ، وبنيت بشكل أكبر على نظرية النظم ، وكانت تهدف إلى إحداث تغيير في بيئة التنظيم الداخلي والخارجي ، كذلك ارتبطت بنظرية التغيير ، ويعتبر البروفيسور الامريكي جون كوتر من كلية الأعمال في جامعة هارفارد من المفكرين الرياديين في مجال إدارة وقيادة التغيير التنظيمي بالمؤسسات من خلال كتابه قيادة التغيير عام 1996، وقد حدد نموذجاً من ثماني مراحل للتغيير ، وهي تقوم على إحداث تغيير في مناحي مختلف بالعمل تبدأ بالتنظيم الإداري والهيكلة والقوانين والاجراءات والاجهزة والتدريب والتوظيف والتقييم إلى طريقة إخراج المنتج للمستهلكين بما يحقق النمو

العالي للمؤسسة ويحقق تطلعات العاملين بها ، والتغيير يقوم على الوضع الداخلي للمؤسسة أو نتيجة الوضع الخارجي المحيط نتيجة التطورات المتلاحقة في مختلف المجالات.


الشكل رقم (4) يمثل نموذج جوانب التغيير الثمانية بنظرية التغيير التنظيمي لدى جون كوتر .



المصدر : من تصميم الباحث

- **تعريف التغيير التنظيمي** : تعرف (آل مكي ، ص 7، 2011) التغيير التنظيمي على أنه " جهود مخططة ومدروسة للتدخل في أسلوب عمل المنظمات بهدف إحداث تغييرات نوعية وكمية في المجالات السلوكية والتنظيمية كافة ، بهدف تحسين بيئة العمل ، وتنمية قدرات العاملين وتحسين الهياكل التنظيمية ، من خلال استحداث إدارات مؤهلة وقادرة على التعامل مع المستجدات التقنية ، وتزويدها بالكوادر العلمية المؤهلة ، بمعنى وضع الرجل المناسب في المكان المناسب ، والاستفادة بأقصى قدر ممكن من التقنيات الحديثة لرفع الكفاءة الإنتاجية للمنظمة " .

- **المرتكزات والمجالات التي يقوم عليها التغيير التنظيمي أو يمكن للمنظمة إحداث تغيير بها :**

1 – التغيير على مستوى القيادة : يعتبر تغيير القيادة القديمة بقيادات جديدة قادرة على نقل المؤسسة من مستوى إلى مستوى جديد ، لتغيير القيم والمبادئ السائدة القديمة إلى منهجية حديثة في ظل رؤية تعزز قدرات العاملين نحو التغيير والتجديد المطلوب .

2 – التغيير على مستوى الهيكل : ترتبط التغييرات الداخلية بعملية إعادة تنظيم التقسيمات الإدارية والفنية ومواقع اتخاذ القرارات ، وتحديد نطاق السلطة والمسئولية .

3 – التغيير على مستوى العناصر البشرية : يتم التجديد والتطوير في سلوكيات العاملين وتطوير أدائهم من خلال التجديد والتغيير بطرائق العمل والإجراءات وعمليات التدريب ، وتحسين وسائل الاتصال .

4 – التغيير على مستوى إجراءات العمل : يتم من خلال تبسيط الإجراءات وتسريع وتيرتها لتحقيق السرعة في الإنجاز والجودة في الأداء في زمن قياسي يسهم في الدفع بنتاج المؤسسة .

5 – التغيير في الجانب التكنولوجي : التطور المتسارع للخدمات يجبر المؤسسة من خلال الاستفادة من الخدمات التقنية المتطورة كوسيلة مساعدة للمؤسسة في انجاز مهامها بدقة وسرعة عالية ، وتوفير تكنولوجيا المعلومات التي تحفز العاملين على عمليات الإبداع والتطوير .

6 – التغيير في ثقافة المؤسسة : لابد من توفر ثقافة داعمة للتطوير والتغيير تتخلى عن الوضع السابق وتدعم الوضع الجديد بقيم وأنظمة حديثة بحيث تتشكل ثقافة داعمة للتميز والإبداع والتطوير .

7 – التغيير في رسالة واستراتيجيات المؤسسة : لابد لكي يواكب التغيير والتطوير مساحته الصحيحة بالمؤسسة أن يتم تغيير أهداف وسياسات المؤسسة وخططها الاستراتيجية من خلال تفعيل مناشط جديدة وخدمات متميزة متطورة . (مختار، 2014) .

الدراسات السابقة

أما دراسة (الرشيدي ، 2018) جاءت بعنوان : القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى عمداء ورؤساء الأقسام بالجامعات الحكومية والأهلية بمدينة الرياض ، هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى تطبيق القيادة التحويلية بالجامعات وتأثيرها على الإبداع التنظيمي ، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، وأعتمد على الاستبانة كأداة لدراسته ، وبلغ أفراد عينة الدراسة (237) من عميد ورئيس قسم ، وخلصت الدراسة في نتائجها إلى أن أبعاد القيادة التحويلية تمارس بدرجة مرتفعة ، وأن الإبداع التنظيمي بدرجة متوسطة ، ويعزى ذلك لنوعية الجامعة وعمليات الاستقطاب للمبدعين ، وقد أوصت الدراسة بإعادة النّظر في المعايير التي يتم في ضوئها اختيار القادة الجامعيين من رؤساء الأقسام وعمداء الكليات لتصبح أكثر انسجامًا مع متطلبات التغيرات المعاصرة ، و ضرورة توافر مناخ تنظيمي يدعم القيادة التحويلية في الجامعات السعودية في استقطاب المبدعين والحفاظ عليهم ،كذلك دعوة إدارات التدريب إلى تصميم بعض الدورات التدريبية التي تلبي احتياجات القادة والمرؤوسين لتطبيق القيادة التحويلية وممارسة الإبداع التنظيمي و تكثيف عقد ندوات ولقاءات علمية لتعزيز اهتمام القادة الجامعيين بتطبيق أبعاد القيادة التحويلية وتشجيع استقطاب المبدعين .

ونفذ (التويجري، 2017) دراسة بعنوان : القيادة التحويلية وعلاقتها بفعالية اتخاذ القرار لدى رؤساء أقسام الإشراف التربوي بمدينة بريدة في منطقة القصيم ، هدف البحث إلى التعرف على درجة ممارسة القيادة التحويلية بأبعادها الخمسة (الحفز الإلهامي ، الاعتبار الفردي ، الاستثارة الفكرية ، التأثير المثالي ، التمكين) على عينة بلغت (100) مشرف تربوي ، واستخدمت الباحثة أداة الأستبانة كأداة للمنهج الوصفي التحليلي ، وجاءت نتائج الدراسة بتوفر القيادة التحويلية بدرجة عالية كما ظهرت علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية وفاعلية اتخاذ القرار ، وجاءت الدراسة في توصياتها

بأهمية قيام مكاتب التربية والتعليم بعقد دورات تدريبية لزيادة وعي القيادات الإدارية بأسلوب القيادة التحويلية وأبعادها المختلفة ودورها في العمل القيادي الإداري ، كذلك أيضا الأخذ في الاعتبار عند تعيين القيادات توفر صفات القيادة التحويلية في المعينين ، كما توصي أيضا بأهمية تشجيع القادة مدراء الإشراف بممارسة عناصر القيادة التحويلية .

بينما جاءت دراسة (العازمي ، 2016) بعنوان : القيادة التحويلية وأثرها على أداء المسئولين بوزارة التربية بدولة الكويت ، حيث تم تطبيق هذه الدراسة على عينة بلغت (75) من المسئولين بوزارة التربية بدولة الكويت من أجل معرفة تأثير القيادة التحويلية على أداء المسئولين بالوزارة ، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك نوع من التفعيل لعناصر القيادة التحويلية بسلوكيات القادة بمختلف المستويات وقد كان لها أثر كبير في زيادة فاعلية أداء الموظفين خاصة في الحفز الإلهامي والتقدير الشخصي والتمكين ، ويضفي دور القدوة والأب الحاني أثر واضح على تفاعل الموظفين مع المدير ، وتوصي الدراسة بتفعيل أكبر لنمط القيادة التحويلية من خلال التدريب والتغذية العلمية على مهارات القيادة التحويلية والتمكن منها ، وكذلك على القائد تقديم مستوى عال من التفائل والتعاون والاندماج مع العاملين وفق عناصر نمط القيادة التحويلية ، وأن يقلل الفجوة في صراع المنافسة بين الأجيال بالمؤسسة من خلال التقريب الوجهات والغايات .

أهم ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة :

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في استخدامها لنموذج المعادلة البنائية pls كبرنامج احصائي لدراسة العلاقات والتأثيرات بين القيادة التحويلية والشخصية والعمل والعاملين كمرافق لبرنامج spss ، كذلك تختلف عن بعض الدراسات في الفئات المستهدفة من الدراسة حيث أن هذه الدراسة استهدفت العاملين من فئة (نائب مدير دائرة ، ورئيس قسم ، وموظف) بينما أغلب الدراسات السابقة استهدفت فئة المعلمين أو قادة المؤسسات أو عمداء ورؤساء

أقسام الجامعات ، عدا الدراسات المنفذة على مكاتب الإشراف بوزارة التربية ، كما أن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة بربطها بين النمط القيادي كأسلوب يمكن استخدامه وبين طبائع وصفات شخصيات القادة وامتزاجهما معا تأثيرا وتأثرا على أداء العاملين والعمل ، ولا تدرس العلاقات بل تدرس التأثير المباشر والغير مباشر لكل من نمط القيادة التحويلية ، وكذلك طبيعة الشخصية للقائد .

منهج الدراسة :

من المهم في العملية البحثية اختيار المنهجية المناسبة والصحيحة بما يتوافق مع أهداف البحث ويجيب على أسئلته، و بما أن الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو معرفة ممارسة القيادة التحويلية للقادة وشخصياتهم وتأثيرها على العمل والعاملين بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان سوف يطبق الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي للحصول على وصف الواقع الحالي كما هو والحصول على الاستنتاجات بصورة كمية ، للتوصل إلى حلول مقترحة لمعالجة مشكلة البحث .

مجتمع الدراسة وعينته :

يتكون مجتمع الدراسة للبحث الحالي من العاملين بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان من العام الدراسي 2019-2020، من فئة (مساعد مدير دائرة ، رئيس قسم ، موظف) عددهم (11260) موظفاً وموظفة ، ووفق جدول العالمان كورجش وموروقان Krejcie و Morgan (1970) فإن الحد الأدنى لحجم العينة 375 من إجمالي عدد مجتمع الدراسة 11260 موظف و هو عدد مناسب من المشاركين في الدراسة ، كما استخدم الباحث عينة طبقية (الحصة)(Quota Sampling) الغير عشوائية في الدراسة الحالية لجمع الاستبيان وذلك لوجود طبقتين من الذكور ولإناث وكذلك ثلاث فئات وظيفية .

بناء أدوات الدراسة :

اتجه الباحث في اختيار الاستبانة لتكون أداة جمع بيانات الدراسة كونها تعتبر من أنسب الأدوات في هذه الدراسة ، وذلك من بالاستفادة من الدراسات السابقة والتي تناولت دراسة الجوانب الإدارية بشكل عام ، وموضع الدراسة بشكل خاص ، وحيث أن هدف الدراسة هو ممارسة القيادة التحويلية للقادة وشخصياتهم وتأثيرها على العمل والعاملين بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ، قام الباحث ببناء استبانة موجهة لكل من الإداريين والموظفين في وزارة التربية في سلطنة عمان ، إذ يحتوي استبيان الدارسة قسمين :

القسم الأول: ويحتوى على البيانات الشخصية لأفراد عينة الدارسة وهي : (الجنس ، العمر ، الفئة الوظيفية ، المؤهل التعليمي ، سنوات الخبرة في العمل) .

القسم الثاني: ويتكوّن من أربعة متغيرات رئيسة (متغير القيادة التحويلية : و يتكون هذا المقياس من 16 فقرة مقسمة على 4 محاور متدرجة تعكس مستوى القيادة التحويلية من حيث التأثير المثالي والحافز الإلهامي والاستشارة الفكرية والاعتبار الفردي) ، (متغير الشخصية : يتكون هذا المقياس من 20 فقرة مقسمة على 5 محاور متدرجة تعكس مستوى الشخصية القيادية من حيث العصابية ، والانبساط والانفتاح والضمير الحي والقبولية) ، (متغير تطوير العاملين : و يتكون هذا المقياس من 16 فقرة مقسمة على 4 محاور متدرجة تعكس مستوى تطور أداء العاملين من حيث المشاركة والتحفيز والتدريب والتمكين) ، (ومتغير تطوير العمل : يتكون هذا المقياس من 12 فقرة مقسمة على 3 محاور متدرجة تعكس مستوى تطور أداء العمل من حيث الجانب الإداري والإجراءات ، الجانب التقني والتكنولوجي ، والثقافة التنظيمية) **وذلك** لغرض جمع المعلومات حول موضوع الدراسة .

أساليب المعالجة الاحصائية المناسبة في الدراسة :

في تحليل البيانات لهذه الدراسة ستجري ثلاث خطوات رئيسية تتضمن إعداد البيانات وتحليلها وكتابة التقارير ، فيما يتعلق بإجراء تحليل للبيانات ، سيتم ذلك على عدة مراحل ، حيث أن المرحلة الأولى من التحليل تتعلق بالخصائص الوصفية والديموغرافية للمستجيبين باستخدام مقاييس الإحصاء الوصفي كالتكرارات والنسب المؤية ، في حين ستتضمن المرحلة الثانية تحليل نموذج القياس لتحديد قوة الترابط بين المتغيرات وعناصرها ، والتأكد من صدق التقارب وصدق التمايز والثبات لنموذج الدارسة ، في المرحلة الثالثة سيتم إجراء تحليل النموذج البنائي (الهيكلي) من أجل دراسة العلاقات والتأثير بين المتغيرات من خلال استخدام البرنامج الاحصائي PLS .

نتائج الدراسة الميدانية :

النتيجة الوصفية للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع متغيرات الدراسة

الجدول رقم (7) يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع متغيرات الدراسة .

جميع المتغيرات		التحويلية_القيادة	الشخصية	العاملين	العمل
N	Valid	375	375	375	375
	Missing	0	0	0	0
المتوسط		3.7440	3.7184	3.4927	3.6887
الانحراف المعياري		.72093	.71109	.76757	.77502
المجموع		1404.00	1394.40	1309.75	1383.25
درجة المتوسط		عالية	عالية	عالية	عالية
الترتيب		1	2	4	3

يتضح من الجدول رقم (7) أن جميع الانحرافات المعيارية لجميع متغيرات الدراسة الأربعة جاءت أكبر أو تساوي (0) وبعلامة موجبة وبذلك جميع الانحرافات طبيعية ، إذ جاء متغير القيادة التحويلية بمتوسط (3.744) وهي درجة عالية وفق تصنيف معيار ليكرت الخماسي واحتلت الترتيب الأول ، كما جاء متغير الشخصية بمتوسط (3.718) وهي درجة عالية واحتلت الترتيب الثاني ، وتعتبر جميع درجات المتوسطات لجميع المتغيرات في بدايات المستوى العالي وبوسطه وهي بذلك تعتبر وسطية لا تتوفر بدرجات عالية جدا أو ضعيفة جدا ومقبولة إلى درجة مرضية .

قياس صدق التقارب والثبات ومتوسط التباين للنموذج القياسي الكلي للدراسة

الجدول رقم (8) يوضح قياس صدق التقارب والثبات ومتوسط التباين للنموذج القياسي الكلي .

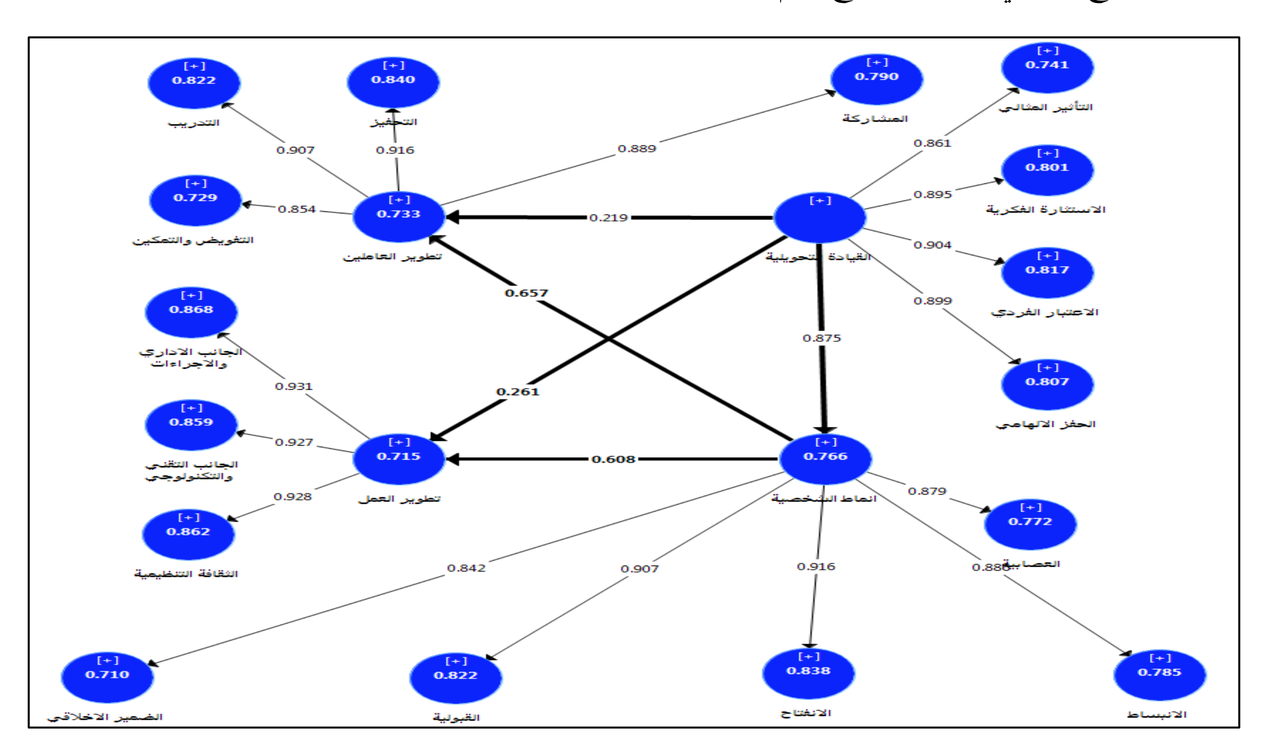
المتغيرات	العناصر	الرمز	Cronbach's Alpha الفا كرونباخ	rho_A ثبات روهو	Composite Reliability الثبات المركب	Average Variance Extracted متوسط التباين(AVE)
القيادة التحويلية	القيادة التحويلية _	TLP	0.912	0.912	0.938	0.791
	التأثير المثالي	TLPA	0.876	0.878	0.915	0.730
	الاستثارة الفكرية	TLPB	0.869	0.871	0.911	0.719
	الاعتبار الفردي	TLPC	0.847	0.849	0.897	0.685

	الحفز الإلهامي	TLP D	0.844	0.84 8	0.896	0.683
أنماط الشخصية	انماط الشخصي ة -	B	0.930	0.93 0	0.947	0.781
	الانبساط	BA	0.811	0.81 7	0.876	0.639
	الانفتاح	BB	0.846	0.84 7	0.897	0.685
	الضمير الاخلاقي	BC	0.825	0.83 1	0.884	0.657
	العصابية	BD	0.848	0.85 1	0.898	0.687
	القبولية	BE	0.862	0.86 6	0.906	0.708
تطوير العاملين	تطوير العاملين _	Pe	0.913	0.91 4	0.939	0.794
	التدريب	PeA	0.886	0.88 6	0.921	0.745
	التحفيز	PeB	0.841	0.84 2	0.893	0.677
	التفويض والتمكين	PeC	0.840	0.84 1	0.893	0.676
	المشاركة	PeD	0.894	0.89 4	0.927	0.759
تطوير العمل	تطوير العمل_	P	0.920	0.92 0	0.949	0.862
	الثقافة التنظيمية	Pw A	0.919	0.92 0	0.943	0.804
	الجانب الاداري	Pw B	0.902	0.90 3	0.932	0.773

	والاجراءات					
	الجانب التقني والتكنولوجي	PwC	0.878	0.878	0.916	0.732

أظهرت النتائج لنموذج القياس الكلي وفق نتائج الجدول رقم (8) أن تشبع العناصر كانت أكبر من (.5) ، وهذا يؤكد الارتباط بين أبعاد النموذج وفقراته ، و أن قيمة تي (t) الإحصائية لكل فقرة اكبر من (1.964) ومستوى دلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001) ، وهذا يوكد الصدق التقاربي لنموذج الدراسة الكلي convergent validity ، كذلك كان معامل ألفا كرونباخ و الثبات المركب أكبر من (.70) وهذا يؤكد ثبات نموذج القياس الكلي للدراسة ، أيضا كانت قيمة التباين المستخلص أكبر من (.50) ، فثبات النموذج وفق معايير الثبات الثلاثة (Cronbach's Alpha ، rho_A ، Composite Reliability) تأكد أن المقاييس تقيس ما وضعت لقياسه وأنها صالحة وصحيحة .

النموذج الهيكلي للدراسة يوضح رسم التفاعل والتأثير بين المتغيرات المباشرة والغير مباشرة للفرضيات.



يتضح من الجداول رقم (7) ، والجدول رقم (9) ، والشكل رقم (10) جملة من النتائج والاستنتاجات وهي :

1 – يوجد توفر لسمات القيادة التحويلية ، والصفات الشخصية في سلوكيات وممارسات القادة مدراء الدوائر بمديريات وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان بدرجة عالية .

2 – يوجد تأثير إيجابي مباشر ودال إحصائيًا لنمط القيادة التحويلية على طبيعة الشخصية القيادية بدرجة عالية مرتفعة.

3 – يوجد تأثير إيجابي مباشر ودال إحصائيًا لنمط القيادة التحويلية على أداء العاملين والعمل بدرجة منخفضة .

4 – يوجد تأثير إيجابي غير مباشر ودال إحصائيًا لنمط القيادة التحويلية على أداء العاملين والعمل من خلال شخصية القائد كوسيط بدرجة متوسطة .

5 – يوجد تأثير إيجابي مباشر ودال إحصائيًا لطبيعة شخصية القائد على أداء العاملين والعمل بدرجة متوسطة .

6 – برز ارتفاع في مستوى توفر سمات القيادة التحويلية بدرجة عالية بسلوكيات القادة لكن مستوى تأثيرها متوسط إلى ضعيف على الأداء العام للعاملين والعمل نظرا لعدم اكتسابها معرفيا وعلميا وتطبيقها عمليا بأسلوب القيادة .

7 – ارتفاع مستوى تأثير الشخصية على أداء العمل والعاملين أكثر من نمط القيادة التحويلية دلالة على أن الأنماط القيادية يمكن تعليمها للقادة ، وصقل شخصياتهم على طبيعة سماتها .

8 – يمكن التنبؤ في حالة توافر سمات القيادة التحويلية مندمجة وبشكل علمي وعملي مع الصفات الشخصية الإيجابية من ارتفاع في مستوى التأثير على أداء كل من القائد والعمل والعاملين .

التوصيات :

يوصي الباحث بأهمية اعتماد نموذج نمط القيادة التحويلية كمنهجية تعليمية في برامج إعداد القادة قبل وبعد التعيين في الوظائف القيادية وتذويبها كممارسة يومية في طبيعة الشخصية القيادية ، كذلك تدريب العاملين والقادة على

تنمية صفاتهم الشخصية الإيجابية اتجاه العمل والتطوير ، كذلك يوصي الباحث بالاهتمام بعملية اختيار القيادات للوظائف القيادية وفق مقاييس شخصية وقيادية مقننة توضح معالم طبيعة نمطهم القيادي مع طبيعة شخصيتهم.

الخاتمة :

سعى الباحث إلى معرفة درجة تأثير نمط القيادة التحويلية على طبيعة شخصية القائد وتأثيرهما على أداء العاملين والعمل بدوائر مديريات وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ، من خلال تطبيق أداة الاستبانة وفق إجراءات علمية دقيقة وتحليل علمي لبياناتها ، أثبت الباحث مقدرتها الاحصائية وقبولها كافتراضات ، وأوضحت النتائج حقيقة مشكلة الدراسة وواقعها ، وقدم الباحث جملة من التوصيات التي تهدف إلى تطوير أداء القادة بصفة العموم والخصوص .

قائمة المراجع : References:

al mky , 'ewatf bnt ebrahym , (2011). almshklat aledaryh fy mkatb aleshraf altrbwy wmwajhtha fy dw' mdkhl alttwyr altnzymy bsltnh 'eman , rsalh majstyr ghyr mnshwrh , jam'eh nzwa , sltnh 'eman .
- altwyjry , hylh mndyl , (2017). alqyadh althwylyh w'elaqtha bf'ealyh atkhad alqrar lda r'esa' aqsam aleshraf altrbwy bmdynh brydh fy mntqh alqsym - drash mydanyh , mjlh al'elwm altrbwyh walnfsyh , almjld (18) , al'edd (3) .
- althwyny , tarq mhmd , (2014) . drjh mmarsh r'esa' alaqsam alakadymyyn fy jam'eh almlk s'ewd lnmt alqyadh althwylyh mn wjhh nzr a'eda' hy'eh altdrys , mjlh rsalh altrbyh w'elm alnfs , al'edd (44) .
- aljhwry , shmsh bnt hmd , (2013). alahtyajat altdrybyh llqyadat altrbwyh fy almdyryat al'eamh lltrbyh walt'elym fy sltnh 'eman , rsalh majstyr ghyr mnshwrh , jam'eh nzwa , sltnh 'eman .
- alkhwaldh , 'eaydh ahmd , jradat , mhmd hsn) 2011) . drjh mmarsh 'emda' alklyat wa'eda' hy'eh altdrys fy jam'eh jrsh lslwk alqyadh althwylyh , mjlh bhwth altrbyh alnw'eyh , jam'eh almnswrh , al'edd (23) .
- alrshydy , dyan , (2018). alqyadh althwylyh w'elaqtha balebda'e altnzymy lda 'emda' wr'esa' alaqsam baljam'eat alhkwmyh walahlyh bmdynh alryad , almjlh al'erbyh lldrasat alamnyh , jam'eh nayf ll'elwm almnyh , mjld (33) , al'edd (71) .
- al'eazmy , mbark hmyd , (2016m). alqyadh althwylyh wathrha 'ela ada' alms'ewlyn bwzarh altrbyh bdwlh alkwyt ,mjlh klyh altrbyh balzqazyq , msr al'edd (92) .
- alghylanyh , thrya bnt salm bn mhmd , (2012). waq'e almmarsat aledaryh lmdyry al'emwm fy almhafzat alt'elymyh bsltnh 'eman fy dw' m'eayyr aledarh alastratyjyh mn wjhh nzr mdyry aldwa'er , rsalh majstyr ghyr mnshwrh , jam'eh m'eth , alardn .
- almndyl , syth , alslmy , rbab , wakhrwn, (2018). alsmat alshkhsyh wathrha fy tfshy zahrh altnmr fy by'eh al'eml – drash mydanyh 'ela aledaryat bjam'eh almlk 'ebdal'ezyz bjdh , mjlh al'elwm alaqtsadyh waledaryh walqanwnyh , al'edd (9) , almjld (2) .

- alnsyry , 'ebyr mslm , alsfasfh , mhmd , (2016). mstwa antshar alslwk alanshaby lda altlbh al'emanyyn aldarsyn baljam'eat alardnyh w'elaqth bal'ewaml alkhms alkbra fy alshkhsyh , rsalh majstyr ghyr mnshwrh , jam'eh m'eth , alardn .
- hsn , mhmd ahmd , (2014) . edarh altghyyr altnzymy almsadr walastratyjyat , alshrkh al'erbyh almthdh lltswyq waltwrydat , t3 , alqahrh , msr .
- zydan , rym 'eatf , (2011). alsmat alshkhsyh lda m'elmy alt'elym almsand wm'elmath fy mdars wkalh alghwth aldwlyh fy aldfh alghrbyh mn wjhat nzr almshrfyn 'ela 'emlhm balmdrsh , rsalh majstyr ghyr mnshwrh , jam'eh alnjah alwtnyh , flstyn .
- lshkw, fwzyh bnt abrahym bn 'ebdallh , (2015). nmwdj mqtrh lttwyr kfa'h ada' aladaryyn al'eamlyn fy wzarh altrbyh w alt'elym bsltnh 'eman wfqa lnzryh alnzm , drash dktwrah , aljam'eh alardnyh , alardn , 'eman .
- mkhtar , nhlh njm aldyn , als'edawy , ahmd sltan , (2014). altshwh aledraky w'elaqth basalyb alt'elm w'ewaml alshkhsyh alkhms alkbra lda tlbh almrhlh ale'edadyh , mjlh alastad , mjld (2) , al'edd (211) . jam'eh bghdad .
- wa'er , wsylh , (2015). dwr alanmat alqyadyh fy tnmyh alebda'e aledary , rsalh dktwrah fy al'elwm alaqtsadyh , jam'eh bskrh- aljza'er .
s-Burns, J, (1978). Leadership , New York: Happer & Row Publisher.



Journal of Human Development and Education for specialized Research (JHDESR)
مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية (JHDESR)
http:// jhdesr.siats.co.uk e-ISSN 2462-1730
المجلد 6 ، العدد 4، 2020م - Vo: 6, No: 4, 2020



Page from 671 to 688

CORONA PANDEMIC AND HUMAN VALUES AND ITS RELATIONSHIP TO HUMAN DEVELOPMENT

وباء كورونا والقيم الإنسانية وعلاقتها بالتنمية البشرية

عبد الله كركيش
Kerkech abdellah
أستاذ التعليم الثانوي التأهيلي
باحث في سلك الدكتوراه جامعة ابن زهر
كلية الشريعة آيت ملول أكادير– المغرب
kerkech2013@gmail.com

Received 07|08|2020 - Accepted 20|08|2020 - Available online 15|10|2020

ABSTRAC :

The research focused on basic issues related to the Corona epidemic and its impact on human values, and human development, and it showed the need for human values, especially in its human aspect, with its classification into authentic and innate values, and another acquired, and considered the valuable researcher the true criterion for the normal personality, and a basis for human development, he indicated that the Corona pandemic crisis affected human development; through the influence of a group of developmental projects, this is confirmed by various international research and reports, Including the Human Development Report in the United Nations Development Program (June 9, 2020) he emphasized that the Corona pandemic poses exceptional challenges to human development around the world, and that is for the first time in thirty years, he also mentioned the issue of positive thinking crisis in the nation, its factors, and its effects on human development, as the researcher showed the

role of the family and the school in education on positive thinking and achieving the desired development.

The results of the research came to show the positive effects of the Corona pandemic crisis on human values, and another negative on human development, as well as the role of the family and the school in education on positive thinking, in achieving the desired development, he cautioned that there is a research gap that needs further research; This is related to the rehabilitation of the family, the school, and what he proposed to add educational materials concerned with the qualification of learners, and human development.

الملخص:

تمحور البحث حول قضايا أساسية، تتعلق بوباء كورونا وأثرها على القيم الإنسانية والتنمية البشرية. كما أنه أَظهرَ الحاجةَ الملحة إلى القيم الإنسانية، وخاصة في شقها الإنساني، مع تصنيفها إلى قيم أصيلة وفطرية، وأخرى مكتسبة، واعتبر الباحث القيم المعيارَ الحقيقي للشخصية الإنسانية السوية، وأساساً للتنمية البشرية، وبيَّن أن أزمة وباء كورونا أثرت على التنمية البشرية؛ من خلال تأثر مجموعة من المشارع التنموية بشكل مباشر، وهذا أمر تؤكده مختلف البحوث والتقارير الدولية، ومنها تقرير التنمية البشرية في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي(٩ يونيو ٢٠٢٠) والذي أكد بأن جائحة كورونا تطرح تحديات استثنائية للتنمية البشرية في جميع أنحاء العالم، وذلك للمرة الأولى منذ ثلاثين عامًا، كما أنه ذكر قضية أزمة التفكير الإيجابي التي تعيشها الأمة، وعواملها، وآثارها على التنمية البشرية، كما بين الباحث دور الأسرة والمدرسة في التربية على التفكير الإيجابي، وتحقيق التنمية المنشودة.

وجاءت نتائج البحث لتبين الآثار الإيجابية لأزمة وباء كورونا على القيم الإنسانية؛ وأخرى سلبية على التنمية البشرية، كما بين دور الأسرة والمدرسة في التربية على التفكير الإيجابي، وفي تحقيق التنمية البشرية.

ونبه على أن هناك فجوة بحثية تحتاج إلى مزيد من البحث؛ وذلك ما يتعلق بتأهيل الأسرة؛ والمدرسة، وما اقترحه من إضافة مواد تعليمة تعنى بتأهلي المتعلمين، وبالتنمية البشرية.

Keywords: Corona epidemic - human values - development - positive thinking - school - family.

الكلمات المفتاحية: وباء كورونا– القيم الإنسانية – التنمية — التفكير الإيجابي – المدرسة– الأسرة.

توطئة:

الأزمات تكشف معادن الناس؛ والقيم معيار تميزهم، فكم من القيم التي كِدنا نفتقدها في حياتنا اليومية، وكم هي الآن في حاجة إلى أن تُبرَز بشكل أقوى وأجْلى. وهي مناسبة تتيح للباحثين الفرصة بإسهاماتهم العلمية، والكشف عن مزايا ديننا الحنيف، وإبراز قيمه السمحاء، ومقاصده العظمى. وهي مناسبة أيضا للدعوة إلى الإيجابية في متخلف تجلياتها؛ تصوراً، وفكراً، وسلوكاً؛ مما يسهم بفعالية في التنمية البشيرة؛ باعتبار أن التنمية الحقة هي تنمية الإنسان؛ والتي تعني بناءه بناء متكاملاً؛ عقلاً وتصوراً، وفكرا وسلوكاً.

مقدمة

الحمد لله الذي خلق الموت والحياة ليبول عباده أيهم أحسن عملاً، وأيهم عند البلاء والضرّاء يكون صابراً، ومحتسباً، وعند النعماء شاكراً ومعترفاً.

والصلاة والسلام على المبعوث رحمةً للعالمين، أرسله الله مبشراً، ونذيراً، وداعياً إلى الله بإذنه وسراجاً منيراً، وعلى آله وصحبه خير الآل والأصحاب، وسلم تسليماً.

وبعد: فإن وباء "كورونا" أصبح علماً على فيروس المسمى ب "كوفيد 19المستجد"؛ والذي شغل العالم كله، وبغض النظر عن مصدره، وعن هذا السبب أو ذاك، فإن الحقيقة المؤكدة هي أن لاَّ شيء في هذا الكون يخرج عن قدرة الله وإرادته، وقضائه وقدره، وأن سننه الكونية ماضية لا دخل للإنسان فيها، وأن سننه الشرعية المرتبطة بالأسباب، والشروط، والموانع؛ لا تحابي أحداً؛ غير أن الذي لا ينبغي إغفاله هو أن الله يحاسبنا على تقصيرنا في اتخاذ الأسباب التي أمرنا بها، أو عدم أخذنا بها أصلا فيعاقبنا الله على ذلك في الدنيا والاخرة.

هذه الأزمة الوبائية أثارت فضول الباحثين حول مواضع بحثية مهمة وكثيرة ومتنوعة، فتحت شهيتهم للبحث فيها، ومنها موضوع هذا البحث الموسوم ب" وباء كورونا والقيم الإنسانية وعلاقتها بالتنمية البشرية" وهو موضوع يثير تساؤلات إشكاليةً كثيرة أختار منها ما يلي:

إشكالية البحث:

يجمع الباحثون والمتتبعون على أن أزمة وباء كورونا أثرت بشكل مباشر وكبير على عدة مجالات، ومنها مجال التنمية البشرية، كما أنها أظهرت الحاجة الملحة إلى البعد القيمي في شقه الإنساني، وهو ما يثير التساؤلات التالية:

1. ما هي آثار وباء كورونا على القيم الإنسانية؟
2. إلى أي حد أثرت أزمة وباء كورونا على التنمية البشرية؟

الفرضيات:

1. مشكل تفعيل القيم تعاني منه المجتمعات الإنسانية قبل أزمة وباء كورونا غير أن هذه الأخيرة أظهرت الحاجة أكثر إلى تفعيل منظومة القيم في المجتمعات الإنسانية.
2. إن التنمية البشرية في العالم الثالث تعاني قبل أزمة وباء كورونا، ومن ثم لا علاقة لهذه الأخيرة بالتنمية البشرية.
3. أظهرت الدراسات الحديثة أن أزمة وباء كورونا أثّرت على التنمية البشرية بشكل مباشر.

الدراسات السابقة:

هناك دراسات عديدة وحديثة حول آثار أزمة وباء كورونا أذكر منها:

كتاب "وباء كورونا وتبعاته الاقتصادية" أ. د عثمان محمد عثمان – 2020 – تحدث فيه الكاتب عن تبعات أزمة وباء كورونا الاقتصادية بالأرقام والجداول.

ومنها تقرير التنمية البشرية في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي(٩ يونيو ٢٠٢٠) والذي أكد بأن جائحة كورونا تطرح تحديات استثنائية للتنمية البشرية في جميع أنحاء العالم، وذلك للمرة الأولى منذ ثلاثين عامًا.

خطة البحث

سيتأسس هذا البحث على مباحث أربعة:

1. المبحث الأول: ذكر بعض القيم الإنسانية الأصيلة التي كشفت عنها أزمة وباء كورونا.
2. المبحث الثاني: القيم الإنسانية وليست القيم الإسلامية.

3. المبحث الثالث: ما يميز الإنسان المسلم عن غيره في مجال القيم.
4. المبحث الرابع: آثار أزمة وباء كورونا على القيم الإنسانية، وعلى التنمية البشرية.

أهداف البحث

يتوخى من وراء هذا الباحث تحقيق الأهداف التالية:

1. الإسهام في تنوير الرأي العام بهذا البحث الموسوم ب" وباء كورونا والقيم الإنسانية وعلاقتها بالتنمية البشرية".
2. تنوير الرأي العام، والقارئ الكريم، بموضوع البحث.
3. معالجة موضوع غاية في الأهمية، وهو "إبراز الحاجة إلى القيم الإنسانة في الأزمات العالمية".
4. إبراز آثار أزمة وباء كورونا على التنمية البشرية.
5. الدعوة إلى الإيجابية في مثلثها المعياري؛ التصور والفكر والسلوك.
6. الإسهام في إثراء المكتبة الإسلامية ببحوث آنية، ومرتبطة بواقع الأمة.

منهج البحث

اعتمد الباحث المنهج التحليلي والوصفي والاستدلالي؛ لمناسبتهما لموضوع البحث.

هذا وأسأل الله العون والتوفيق والسداد.

المبحث الأول: القيم الإنسانية التي كشفت عنها أزمة كورونا وعلاقتها بالتنمية البشرية.

سأصنف القيم التي سأركز عليها في هذا المبحث إلى:

1. قيم إنسانية معيارية أصيلة.
2. قيم إنسانية معيارية مكتسبة.
3. وسأبين علاقة القيم بالتنمية البشرية

قيمة التضحية:

هذه القيمة المعيارية المكتسبة التي تحلى بها بشكل منقطع النظير الأطقم الطبية بشكل عام، والأطقم الإدارية بمختلف مهامها، ورجال السلطة، والأمن بمختلف وظائفهم؛ يتصدون لمواجهة هذا العدو الخفيّ بكل فناء، وتضحية؛ من أجلك يا وطن، ويا مواطن؛ وليس المطلوب منك لتكافئهم أكثر من أن تلتزم بالتعاليم اللازمة؛ ليسلم الجميع من كارثة، وجائحة لا مردّ لها إلا الله. إنها والله لتضحية ليس لها نظير، ولا يقدر عليها إلا الخُلَّص من الناس. فأعظم بها وايم الله من تضحية ! وفي مثل هذا المقام يقول الله تعالى: {مِنْ أَجْلِ ذَلِكَ كَتَبْنَا عَلَى بَنِي إِسْرَائِيلَ أَنَّهُ مَنْ قَتَلَ نَفْسًا بِغَيْرِ نَفْسٍ أَوْ فَسَادٍ فِي الْأَرْضِ فَكَأَنَّمَا قَتَلَ النَّاسَ جَمِيعًا وَمَنْ أَحْيَاهَا فَكَأَنَّمَا أَحْيَا النَّاسَ جَمِيعًا} (المائة: 32). فهذه الآية تنطبق على كل من أسهم بشكل أو بآخر في قتل نفس، أو إحيائها.

وهذه القيمة المعيارية لها وقع في نفوس المضحين، والمضحى من أجلهم مما يجعلها ترتقي إلى القيمة الإنسانية حقا.

قيمة الإيثار

الإيثَار مصدر آثر يُؤْثِر إيثَارًا، بمعنى التَّقديم والاختيار والاختصاص. (الكوفي، (كتاب الكليات معجم في المصطلحات والفروق اللغوية، 1419هـ - 1998م.)

فآثره إيثارًا اختاره وفضله، ويقال: آثره على نفسه، والشيء بالشيء خصه به . (مجموعة من المؤلفين، ((المعجم الوسيط)) مجمع اللغة العربية، / تاريخ الإضافة إلى الشاملة 14 نوفمبر 2010 م)

معنى الإيثَار اصطلاحًا: (الإيثَار أن يقدِّم غيره على نفسه في النَّفع له، والدَّفع عنه، وهو النِّهاية في الأخوة) (الشريف الجرجاني، (1403 هـ -1983م)). وقال ابن مسكويه: (الإيثار: هو فضيلة للنَّفس بها يكفُّ الإنسان عن بعض حاجاته التي تخصُّه حتى يبذله لمن يستحقُّه) (ابن مسكويه ، 1426).

ثم إن لقيمة الإيثار في الإسلام منزلة خالدة، خلد الله ذكرها، وذكرَ من اتّصف بها، قال تعالى: { وَالَّذِينَ تَبَوَّءُوا الدَّارَ وَالْإِيمَانَ مِنْ قَبْلِهِمْ يُحِبُّونَ مَنْ هَاجَرَ إِلَيْهِمْ وَلَا يَجِدُونَ فِي صُدُورِهِمْ حَاجَةً مِمَّا أُوتُوا وَيُؤْثِرُونَ عَلَى أَنْفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ } (الحشر: 9).

قيمة الحب

تعد المعيار الحقيقي أيضاً للشخصية الإنسانية، والحب منه ما هو فطري ومنه ما هو مكتسب، وهو تلك القيمة التي اتخذ الناس فيها سبلاً شتى، وضلوا فيها ضلالاً مبيناً، وثوروا معناها لينسجم مع ميولاتهم غير البريئة إلى درجة الابتذال الخلقي، والانحطاط التصوري والفكري، والسلوكي، وشأنها شأن غيرها من القيم الكثيرة التي انحرف الناس فيها، وشوهوا معالمها. وهنا يأتي دور العلماء والمربين؛ في التصحيح، والتجديد؛ تصحيحٍ للمسار، وتجديدٍ للمعنى لتعود للقيم دلالاتها الحقيقية، وتأخذ مسارها الصحيح.

صحيح أننا لا نغفل الجانب الإيديولوجي الذي له أثر على الدلالة لمهفوم القيم، وتوجيه بوصلتها؛ لتأخذ مسارها الطبيعي الذي هو الإنسان والكون في تفاعل بينهما تفاعلاً إيجابياً. وحينما نحدد مسار القيم في الإنسان، والكون؛ فإننا نقصد بالإنسان كل الإنسان بغض النظر عن لونه وجنسه ومعتقده، ونقصد بالكون أي: التفاعل الإيجابي للإنسان مع الكون كله؛ ذلك التفاعل الإيجابي الذي يحقق التنمية البشرية في تجلياتها المختلفة ، ومنها هذا الإنسان.

قيمة الصبر

إنها من القيم المكتسبة كما قال صلى الله عليه وسلم: ((ومن يتصبر يصبره الله)) (البخاري و مسلم)، وهناك فرق بين الصبر والتصبر، فالتصبر فوق الصبر؛ لأن الصابر قد ألف سجية الصبر واعتادها ودأبها، لكن التصبُّر والتحمل والضغط على النفس هذا هو الذي يعلو به الإنسان إلى الكمالات، وهذا التصبُّر يحتاج إلى معاملة مع الله عز وجل، وأن يكون قلبك مع الله، قال عمر بن الخطاب رضي الله عنه: وجدنا ألذ عيشنا بالصبر (الشنقيطي، 1428 - 2007).

وفي مثل هذا المقام يقول الله تعالى في بيان أهمية هذه القيمة:{يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ} (البقرة: 153، وقوله تعالى:{وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ}(البقرة: 155)، وأعظمَ الله أجر الصابرين. فقال: {إِنَّمَا يُوَفَّى الصَّابِرُونَ أَجْرَهُمْ بِغَيْرِ حِسَابٍ }(الزمر:10).

ولما كانت هذه القيمة مما يستعان بها كما قال تعالى: {وَاسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِوَالصَّلَاةِ} (البقر:45).فلم يذكر الله عز وجل مم يستعان بها عليه؛ ليعم.

ولا يخفى ما لهذه القيمة من أهمية، حيث إن الله تعالى أمر به وامتدح أهله في غير ما آية، وجُعل من أوصاف عباد الرحمن، وجعله من الخصال المنجية للإنسان من الخسران، وجعل أهله من أصحاب الميمنة، وبشر الله أهل الصبر وجعلهم من المهتدين، وجعله في مقام الاختبار لعباده المؤمنين، وأنه لم يخضعه الله لميزان الحسنات، وكل هذا تشهد له الآيات القرآنية الكثيرة في مختلف مقاماتها فلا يسع المقام لعرضها هنا؛ ولأنها تحتاج إلى إفرادها بالبحث في سياقات ورودها مع تصنيفها حسب موضوعاتها المختلفة، ولا نبالغ إن قلنا بأن قيمة الصبر هي أم القيم؛ لأنه لا يمكن للإنسان أن يقوم بأي عمل مهما كانت طبيعته إلأ بالتحلي بها.

قيمة التضامن والرحمة

وهذه القيمة الإنسانية تكشف كذلكم عن معدن الإنسان وطبعه، وعن صفاء روحه وطهارة نفسه، وعن شعوره الإنساني المتجذر في أصله، وعن تعبيره عن الروح الإنسانية الواحدة، وعن امتثاله لنداء الضمير الحي فيه، ولنداء ربه خالقه ورازقه، وهي تعبير جميل بصنوف الكلام الجميل، والمترجم بالفعل الراقي في واقعه.

وقيمة الرحمة من القيم الفطرية الأصيلة المحورية، قامت عليها السموات والأرض، وجاءت بها الشريعة الإسلامية السمحاء، ووُصف بها نبي الرحمة قال تعالى: {لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِنْ أَنْفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ رَءُوفٌ رَحِيمٌ}(التوبة: 128)، وقد أمر بها صلى الله عليه وسلم في غير ما حديث، ومنها ما ورد عن ابن عمرو بن العاص رفعه: ((الراحمونَ يرحمهمُ الرحمنُ، ارحموا من في الأرض يرحمكم من في السماء)) (أبو داود (4941))، وهاتان القيمتان من القيم الإنسانية يعبر الإنسان من خلالهما عن إنسانيته، وعن شخصيته السوية، وأي مجتمع تتجلى فيه مثل هذه القيم يكون مجتمعا حيّاً، مجتمعاً متراحماً، مجتمع الإنسان الواحد، وفي هذا الصدد يقول النبي صلى الله عليه وسلم كما جاء فِي "الصَّحِيحَيْنِ" عَنِ النُّعْمَانِ بْنِ بَشِيرٍ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: ((مَثَلُ الْمُؤْمِنِينَ فِي تَوَادِّهِمْ وَتَرَاحُمِهِمْ وَتَعَاطُفِهِمْ كَمَثَلِ الْجَسَدِ الْوَاحِدِ، إِذَا اشْتَكَى مِنْهُ عُضْوٌ تَدَاعَى لَهُ سَائِرُ الْجَسَدِ وبالسَّهَرِ والحمى)) (متفق عليه).

وتخصيص المؤمنين في الحديث خرج مخرج الأولوية حتى لا يفهم من ذلك أن المؤمن لا يهتم إلا بالمؤمن مثله، أما غير المؤمن أو لمسلم فليس معنيا بالاهتمام، وهذا يتنافى مع مقاصد النبوة المشار إليها في الآية الكريمة: { وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِلْعَالَمِينَ}. (الأنبياء: 107). ومن مقتضى هذه الرحمة الاهتمام بالناس كلهم والحرص على دعوتهم إلى الله بالحسنى.

ولكي نصل إلى هذا المستوى من المجتمع الواحد لا بد أن نعلم أن الحياة حق مشترك، وتحقيقَ السعادة فيها مسؤولية الجميع. فمتى نصل إلى هذا المستوى من التفكير الإيجابي ! فما أجملها من قيم تجعل الأنسان كالجسد الواحد !

تعبر هذه النماذج من القيم عن تنمية ذاتية أساسية حقيقة لهذا الإنسان؛ وهي مقدمة على التنمية في شقها المادي.

ومن الأزمات التي تعيشها الأمة اليوم ولها علاقة بالتنمية البشيرة؛ أزمة التفكير الإيجابي، فالتفكير السلبي أصبح هو السائد في أوساط مجتمعية كثيرة، أسهمت في ذلك عوامل كثيرة، منها: الجهل، والتربية، والتعليم.

من عوامل التفكير السلبي الجهل

الجهل الداء الذي لا يعالج إلا بالقراءة، ولم يكن عبثاً أن يأمر الله سبحانه في أول ما أنزل من القرآن؛ بالقراءة فقال:{اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ}(العلق:1)؛ لأن القراءة هي الوسيلة لمحاربة الجهل، وهي الوسيلة للترية على التفكير الإيجابي، ووسيلة للتنمية البشرية، و للاكتساب العلم الذي هو معيار التقدم والتنمية؛ إذ الوعي بوسائل التنمية البشرية، ومنها التفكير الإيجابي شرط في تحقيق التنمية الشاملة.

دور التربية على التفكير الإيجابي

التربية باعتبار دورها في التفكير الإيجابي، أو السلبي، أمر لا يخفى على الباحثين والمربين، وسأتناول هذه المسألة من خلال قضيتين أساسيتين:

1. دور الأسرة في التربية على التفكير الإيجابي،
2. دور المدرسة في التربية على التفكير الإيجابي،

دور الأسرة في التربية على التفكير الإيجابي

لا يخفى على الباحثين والمربين وكل المهتمين ما للأسرة من دور في التربية والتعليم، بل تعد المسؤول الأول في التنشئة السليمة للأبناء رجال المستقبل، وقد أناط الله بها مسؤولية الرعاية الأولى، ويبقى الإشكال المثار في هذا المقام هو، هل الأسرة مؤهلة للقيام بدورها على الوجه المطلوب وخاصة ما يتعلق بالتربية على التفكير الإيجابي؟ وما هو التفكير الإيجابي؟

2.1. هل يشترط تأهيل الأسرة للتربية على التفكير الإيجابي؟

الجواب الشافي الكافي؛ في قوله تعالى: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا}(التحريم: 6)، وبالتأمل في الآية نجده يتضمن أمرين، وجوب الأخذ بما يحفظ به الإنسان نفسه من النار من توحيد الله وعبادته وطاعته، ووجوب ذلك أيضاً تجاه الأهل، وفي الحديث الشريف: ((ابْدَأْ بِنَفْسِكَ ثُمَّ بِمَنَ تَعُولُ)) (ابن الملقن، 1410هـ-1989م)، ويصح القول:"بأن فاقد الشيء لا يعطيه"؛ فإذا لم يكن الآباء مؤهلين بمعنى مدركين حجم المسؤوليه تجاه أبنائهم، مركزين في تربيتهم على مختلف جوانب الإنسان؛ نفسياً، وروحياً، وعقلياً، وذاتياً، واجتماعياً؛ الجوانب التي تعنى بتنمية الإنسان وبنائه؛ فإنهم لا يستطيعون القيام بهذه المسؤولية على الوجه الأكمل، وفي الحديث الشريف: ((إِنَّ اللَّهَ سائل كل راع عما استرعاه: أحفظ أم ضيع)) (إسناده صحيح على شرطهما).

خلاصة القول: إن تأهيل الأسرة شرط ولو بالحد الأدنى من التأهيل؛ كي تقوم بالدور المنوط بها على الوجه الأكمل.

3.1. ما هو التفكير الإيجابي؟

لم أجد تعريفا واضحا لمفهوم التفكير الإيجابي هكذا مركباً، وسأحاول من خلال تعريف كلمة" التفكير"، وكلمة "الإيجابي" إنشاء تعريف مركب للتفكير الإيجابي بحول الله تعالى وقوته.

مفهوم التفكير:

(تفكر) فِي الْأَمر افتكر(التفكير) إِعْمَال الْعقل فِي مشكلة للتوصل إِلَى حلهَا (مجموعة من المؤلفين، المعجم الوسيط ، 1420هـ/2004م). وقال ابن فارس: "فكر الفاء والكاف والراء تردد القلب في الشيء، يقال: تفكّر إذا ردد قلبه معتبرا (ابن فارس، 1389هـ-1969م). وفي اللسان: "الفكر بالفتح والفكر بالكسر: إعمال الخاطر في الشيء (ابن منظور، 1410).

مفهوم الإيجابي:

الإيجابي ضد السلبي، يعني الإيجابي من الإنسان، والتفكير، والأشياء، وهو سمة من سمات الشخصية الإيجابية، ومؤشر عى وجود تنمية بشرية في إحدى صورها؛ لأن السلبية لا تصنع التنمية.

التفكير الإيجابي التعريف المركب

التفكير الإيجابي هو نشاط ذهني في الأشياء ينتج عنه نشاط سلوكي في الواقع، وهو نتيجة للتصور الإيجابي، فلا يمكن الحديث عن التفكير الإيجابي باعتباره سلوكا إيجابيا دون الحديث عن التصور الإيجابي باعتباره منشأ هذا التفكير والسلوك الإيجابين، ومنطلقاً للتنمية البشرية في مختلف تجلياتها، وللتوضيح أكثر؛ فهناك علاقة تلازمية بين مثلث معياري لشخصية الإنسان؛ الذي هو، التصور، الفكر، السلوك؛ فأي خلل في تصورات الإنسان؛ ينعكس على تفكيره وسلوكه، وأمثل في هذا المقام بحال قريش في عبادتها للأصنام فكان تصورها نحوها كما قال تعالى: {وَالَّذِينَ اتَّخَذُوا مِنْ دُونِهِ أَوْلِيَاءَ مَا نَعْبُدُهُمْ إِلَّا لِيُقَرِّبُونَا إِلَى اللَّهِ زُلْفَى} (الزمز:3)، فنتج عن ذلك التصور منظومة فكرية معينة، وهذه الأخيرة نتج عنها سلوك خاطئ وهو عبادتهم لها من دون الله.

فيظهر التلازم بين التصور، والفكر، والسلوك؛ بحيث يلزم من صحة التصور صحة السلوك، والعكس صحيح. ومن ثم ينعكس سلبا أو إيجاباً على تنمية الإنسان، وبنائه حضارياً؛ لأن الإنسان صناعة لتصوراته، وأفكاره وسلوكه.

إذاً فالتفكير الإيجابي هو عملية مركبة بين التصور والتفكير والسلوك، فلا يمكن أن نحكم على زيد بالإيجابية إلا من خلال سلوكه فهو مؤشر على طبيعة تصوراته للأشياء لديه، ومن حوله.

أمثلة في القرآن الكريم عن التفكير الإيجابي:

إن المتأمل في القرآن الكريم يجد نماذج كثيرة للتربية على التفكير الإيجابي؛ منها قوله تعالى: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنْ جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَإٍ فَتَبَيَّنُوا أَنْ تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهَالَةٍ فَتُصْبِحُوا عَلَى مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ} (الحجرات: 6). فماذا يعني الأمر بالتبين والتثبت كما هو في قراءة أخرى؟

الجواب في قوله تعالى: {أَنْ تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهَالَةٍ فَتُصْبِحُوا عَلَى مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ}؛ فالتبين والتثبت هو انتظار لتتشكل رؤية صحيحة، وتصور سليم؛ فيسلم الأنسان من إصدار أحكام خاطئة، ويسلم من الوقوع في السلبية السلوكية تجاه الآخر، وتتجلى الإجابية في إعطاء الفرصة للوصول إلى التصور إلإيجابي للأشياء؛ ومن ثم الوصول إلى سلوك وممارسات إيجابية في واقع الإنسان حتي يصير إيجابيا تصوراً وفكراً وسلوكا، وهذه هي التمنمية البشرة الحقةً؛ باعتبار ان مرتكز التنمية هو الإنسان؛ فبناؤه أولى من أي بناء.

مثال آخر يتعلق بتجنب سوء الظن في قوله تعالى: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ }. (الحجرات : 12)، والعلاقة بين سوء الظن والتفكير الإيجابي تظهر عند التأمل في الأمر الوارد في الآية؛ فندرك أن سوء الظن بالآخرين لا يأتي إلا من التسرع بإصدار الأحكام نحو الآخرين من غير تبين ولا تثبت؛ مما يُلحق الإنسان الضرر بنفسه وبالآخرين، وبِعلمنا أيضا أن سوء الظن من أسوأ الأخلاق، التي تنبئ عن سوء الطوية، وخبث النفس، وقلة العلم، وهذه سلبية خطيرة، وفي الامتثال لهذا الأمر كل الإيجابية؛ لأننا بذلك نعطي الفسحة لحسن الظن بالناس، وفتح المجال للتواصل معهم، وخلق علاقات إيجابية بين مختلف مكونات المجتمع، ونعطي أيضا الفسحة للنفس براحتها واطمئنانها وسلامتها من الحقد والحسد والبغضاء؛ فيسلم الأفراد، ويسلم المجتمع؛ وبهذا تخلق الإيجابية في واقع الأفراد والمجتمع، وتحدث التنمية البشرية في إحدى صورها البهية؛ التي هي الإنسان.

وهناك تطبيقات عملية في سنة النبي صلى الله عليه وسلم الفعلية والقولية، ومن ذلكم ما جاء في حديث صفية زوج النبي صلى الله عليه سلم التي جاءت رسولَ الله صلى الله عليه وسلم تزوره في معتكفه، ولما قام معها يوصلها إلى بيتها مرَّ رجلان من الأنصار فَسَلَّمَا عَلَى رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، فَقَالَ لَهُمَا النَّبِيُّ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «عَلَى رِسْلِكُمَا، إِنَّمَا هِيَ صَفِيَّةُ بِنْتُ حُيَيٍّ»، فَقَالاَ: سُبْحَانَ اللَّهِ يَا رَسُولَ اللَّهِ، وَكَبُرَ عَلَيْهِمَا، فَقَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: ((إِنَّ الشَّيْطَانَ يَبْلُغُ مِنَ الإِنْسَانِ مَبْلَغَ الدَّمِ، وَإِنِّي خَشِيتُ أَنْ يَقْذِفَ فِي قُلُوبِكُمَا شَيْئًا)) (البخاري، الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله صلى الله عليه وسلم وسننه وأيامه = صحيح البخاري،، 1422هـ.).

إنه مثال معبر في مقامنا هذا عن التربية الإيجابية، ومحاربة السلبية والله أعلم.

دور المدرسة في التربية على التفكير الإيجابي

رغم ما عرفته البرامج التعليمية من تطور وإصلاح عبر أزمنة متعاقبة؛ يبقى الإشكال الكبير والخلل الخطير هو التركيز على الكم على حساب الكيف، أو إن شئنا قلنا: عدم إعطاء الجانب التطبيقي، والمهاري حقه في العملية التعليمية التعلمية، وانطلاقاً من الممارسة اليومية والاحتكاك الصفي مع التلاميذ أؤكد بأن هناك خللاً كبيراً، وأن رصده يحتاج إلى بحوث خاصة.

ومن أهداف التعليم، ومقاصده؛ التربية على التفكير الإيجابي، هذا يحتاج إلى وعي من قبل المربين الممارسين، وإلى برنامج دقيق، ومحكم، سواء تعلق الأمر بالمنهاج التعليمي، أو بالمواد المقررة فيه، وطريقة تقديمها كمّاً وكيفاً.

وهنا أثير ملاحظات مهمةً لها الأثر المباشر في عدم تحقيق ذلك المقصد من التربية والتعليم، ذلكم ما يتعلق بغياب بعض المواد من المناهج التعليمية، ومن المقررات الدراسية، ومنها:

1. مادة الأخلاق؛ لترسيخ القيم الإيجابية لدى المتعلمين، وتحقيقي التنمية البشرية الذاتية بشكل إيجابي؛ لأنها تعنى بتنمية الإنسان وبنائه ذاتياً، وهذه التنمية مقدمة على التنمية المادية، وإن كانت هذه الأخلاق والقيم مبثوثة في بعض المواد المقررة كمادة التربية الإسلامية؛ لكن الأمر لا يكفي لتحقيق المقصد المنشود.
2. مادة المعلوميات التطبيقة وليس النظري فقط.
3. مواد تعنى بالتنمية البشرية؛ لتحقيق الروح الإيجابية، وتحقيق التنمية الذاتية، وتأهيل المتعلمين للانخراط الإيجابي في المجتمع؛ تنتقى هذه المواد، ولايستثنى مستوى تعليمي دون الآخر؛ والغرض هو بناء الإنسان أولاً.

هذه بعض الملاحظات إذا أُخذ بها يمكن تتجاو مجموعة من النقائص، وتحقيق هذا المقصد من التربية، وتحقيق التنمية البشرية من منطلقها الأساس؛ الذي هو بناء الإنسان بالتربية والتعليم.

ولا يخفى على المربين والمهتمين دور المدرسة الأساس؛ في تحقيق التنمية في تجلياتها المختلفة، وذلك بالتعاون مع الشركاء المباشرين وغير المباشرين، وبالانفتاح على محيطها؛ من أجل إعطاء دينامية للعملية التعليمة التعلمية برمتها؛ مما سيجعل للتعليم معنى؛ يحفز المتعلمين، ويحقق الإقلاع المنشود في مجال حيوي مرتبط بجميع المجالات التي تعنى بالتنمية البشرية؛ وليساير متطلبات هذا الجيل؛ جيل التكنولوجيا بامتياز؛ وتطوير قدراته الفكرية والمنهجية، والتكنولوجية، وتنمية ذاته؛ تصوراً وفكرا، وسلوكا؛ بهذا تسهم المدرسة في التربية الإيجابية في مستوياتها المختلفة، وتحقيق التنمية البشرية في صورها المتعددة. ويبقى السؤال عالقا هل مدرستنا الآن مؤهلة لتحقيق ذلك؟

المبحث الثاني: القيم الإنسانية وليست القيم الإسلامية.

يرد سؤال في هذا المقام لماذا القيم الإنسانية وليست القيم الإسلامية؟

كل القيم الإنسانية هي قيم إسلامية، والعكس صحيح، لكن لماذا التركيز على وصفها بالإنسانية بدل الإسلامية؟

إن التحلي بالقيم لا علاقة له بالمعتقد؛ فالإنسان بطبعه يميل إلى فطرته، إذا بقيت على سلامتها الأصلية التي فطر الله الناس عليها، ونجد في وصايا رسولنا الحبيب صلى الله عليه وسلم ما يؤكد هذا المنحى، ومن ذلكم ما

يتعلق بوصيةٍ قلّ من يتفطن إليها؛ وهي التركيز على الدين، والخلق، في اختيار الزوجين معاً، ومن ذلكم قوله صلى الله عليه وسلم: ((إِذَا أَتَاكُمْ مَنْ تَرْضَوْنَ خُلُقَهُ وَدِينَهُ فَزَوِّجُوهُ، إِلَّا تَفْعَلُوا تَكُنْ فِتْنَةٌ فِي الْأَرْضِ وَفَسَادٌ عَرِيضٌ)) (صهيب عبد الجبار، 2013)، والحديث له صيغ أخرى.، وقال: ((تُنْكَحُ الْمَرْأَةُ عَلَى إِحْدَى خِصَالٍ ثَلَاثٍ: تُنْكَحُ الْمَرْأَةُ عَلَى مَالِهَا، وَتُنْكَحُ الْمَرْأَةُ عَلَى جَمَالِهَا، وَتُنْكَحُ الْمَرْأَةُ عَلَى دِينِهَا، فَخُذْ ذَاتَ الدِّينِ وَالْخُلُقِ تَرِبَتْ يَمِينُكَ)) (ابن حنبل ، 1421 هـ - 2001 م).

وما يثير التساؤل، هل الأخلاق ليست من الدين؟ والجواب نعم هي من الدين، غير أن الأساس الذي تقوم عليه علاقة الإنسان بربه هو العبادات، بينما أساس علاقة الإنسان بالغير؛ هو الأخلاق والمعاملات.

المبحث الثالث: ما يميز الإنسان المسلم عن غيره في مجال القيم.

القيم الإنسانية لا دين لها ولا وطن؛ من حيث ممارستها على أرض الواقع فالناس فيها سواسية، وهي معيار الشخصية الإنسانية السوية، ومعيار التفاضل بين الناس في الدنيا، والآخرة؛ قال تعالى: {يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ} (الحجرات: 13). قال:" يأيها الناس" ولم يقل يأيها الذين آمنوا. فالتقوى التي هي معيار التكريم؛ الكل مطالب بها، والتقوى في تجلياتها هي تلك القيم التي تكشف عن معادن الناس وخاصة في مثل هذه الأزمات، وهي المعيار الذي توزن به شخصية الإنسان الإنسانيّ.

خلاصة القول: إن القيم الإنسانية هي قيم كونية، وهي المعيار الحقيقي الذي يتميز به الناس ويتفاضلون فيما بينهم، وهي المعيار الحقيقي للتنمية البشرية الذاية الحقة.

المبحث الرابع: آثار أزمة وباء كورونا على القيم الإنسانية، والتنمية البشرية

ستيمحو هذاالمبحث حول الأسئلة التالية:

1. ما مفهوم التمنيمة البشرية؟
2. وماهي آثر وباء كورونا على القيم الإنسانية؟
3. ووما هي آثار وباء كورونا على التنمية البشرية؟

1.1 مفهوم التمنيمة البشرية:

تعددت التعاريف لمفهوم التنمية البشرية وكلها تدور حول الإنسان ومنها التعريف الآتي:

"إتاحة أفضل الفرص الممكنة لاستغلال الطاقات البشرية المتاحة من أجل تحقيق مستوى رفاهية أفضل للأفراد. فالبشر هم الهدف الأساس للتنمية البشرية" (حسين أحمد دخيل السرحان, ، 2014).

مهما تعددت التعاريف لمفهوم التنمية البشرية، فهي لا تخرج عن مفهوم جامع مانع؛ وهو: كل ما يتعلق ببناء الإنسان؛ البناء المتكامل؛ فإن التنمية البشرية في شقها الإنساني والقيمي؛ هي بناء لهذا الإنسان؛ البناء التصوري، والعقلي والفكري، والروحي والسلوكي، والجسدي والاجتماعي، والمعرفي والمهاراتي، وغيرها، وهذا ما عنيته بالبناء المتكامل.

2.2. آثار وباء كورونا على القيم الإنسانية وعلى التنمية البشرية

لقد جاء الإسلام ليحقق طفرة نوعية حقيقية في التنمية البشرية في مختلف تجلياته؛ وذلك من خلال ذلك التفاعل الإيجابي مع الكون، ومن خلال التحلي بتلك القيم الإنسانية، ومن خلال تنظيم علاقات الإنسان المختلفة، بدءاً بعلاقته مع الله، ثم علاقته مع نفسه، انتهاء بعلاقته مع غيره، وكل هذه العلاقات تقوم على أساس عام وهو الإحسان، ثم على أساس خاص لا يجوز الخروج عنه بحال؛ فعلاقة الإنسان بربه تقوم على أساس العقيدة والعبادة، وعلاقته بنفسه تقوم على أساس الحماية؛ بالتربية والتعليم والتغذية السليمة، والتنمية الشاملة المتمثلة في بناء هذا الإنسان؛ عقلا وروحا، وفكراً وسلوكاً، وعلاقة الإنسان بغيره من الإنسان؛ تقوم على أساس الاعتراف، والحب، والاحترام، والتقدير، أما علاقة الإنسان بالكون فتقوم على أسس مبدأ التسخير والمسؤولية والأمانة، وعلاقته بالحيوان؛ على أساس التسخير والإحسان. وعلى قدر الإحسان في هذه العلاقات؛ على قدر ما تتحقق التنمية البشرية في أبهى صورها.

هذا من الآثار الإيجابية لوباء كورونا على القيم الإنسانية؛ حيث أظهرت الحاجة الملحة إليها، والمسار الحقيقي لها المتجلي في ذلك التفاعل الإيجابي السالف الذكر.

وقد تأخذ القيم مساراً آخر ينحرف بها عن طبيعتها بسبب انحراف في التصور، والفكر، ومن ثم انحراف في السلوك، وكل ذلك له علاقة بمثلث أسميته "المثلث المعياري" فما هو ياترى؟

المثلث المعياري وأثره على التنمية البشرية

هذا المثلث المعياري الخطير الذي يحتاج إلى وقفة خاصة ذلكم ما يتعلق بالتصور، والفكر، والسلوك؛ إذ لا يمكن الفصل بين عناصر هذا المثلث؛ حيث إن العلاقة التفاعلية بينها تكون كالتالي: أي خلل في التصور؛ ينتج عنه خلل في التفكير؛ مما ينعكس على فكر الإنسان، وسلوكه، والعكس صحيح، ومن ثم ينعكس على التنمية البشرية بشكل خطير؛ إذ التنمية مبناها وأساسها الإنسان، والإنسان عقل وتصور وفكر وسلوك، وتحقيق ذلك كله شرط لتحقيق التمنيمة الشاملة المنشودة.

ويمكن التدليل على هذا الأمر بعدة أدلة منها: القاعدة التي تقول: ((الحكم على الشيء فرع عن تصوره)) (الغزي أبو الحارث، 1424 هـ - 2003 م).

وتطبيقات هذه القاعدة لا تعد ولا تحصى، والمثل العربي القائل: ((لا يستقيم الظل والعود أعوج)) فأقيس عليه بالقول بأنه: [لايستقيم الفكر والسلوك والتصور أعوج].

وبالرجوع إلى ثنايا البحث نجد الإشارة إلى علاقة القيم بالتنمية البشرية في عدة مناسبات، وقد بينت من خلال ما أسميته ب" المثلث المعياري الذي يخص" التصور والفكر والسلوك، وعلاقته بالتنمية البشرية، ويعني ذلك، أن أهم ما ينبغي التركيز عليه في هذه التنمية؛ هو بناء هذا الإنسان؛ إن على مستوى تصوره لنفسه وللأشياء من حوله؛ أو على مستوى فكره؛ تعليماً، وتصويباً وتوجيهاً، أو على مستوى القيم توعية وترسيخاً، أو على مستوى السلوك توجيهاً وترشيداً وإحساناً.

وعلى قدر الإحسان في بناء هذا الإنسان؛ على قدر ما تتحقق التنمية البشرية في مختلف صورها.

3.3. آثار وباء كورونا على التنمية البشرية

ولا يخفى على الباحثين أن ازمة وباء كورونا أثرت على التنمية البشرية؛ من خلال تأثر مجموعة من المشارع التنموية بشكل مباشر، وهذا أمر تؤكده مختلف البحوث والتقارير الدولية، ومنها تقرير التنمية البشرية في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي(٩ يونيو ٢٠٢٠) والذي أكد بأن جائحة كورونا تطرح تحديات استثنائية للتنمية البشرية في جميع أنحاء العالم، وذلك للمرة الأولى منذ ثلاثين عامًا. (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2020).

وقد أثرت التنمية البشرية في أبعادها المختلفة؛ فردياً، واجتماعياً، واقتصادياً، وسياسياً..الخ لا يسع المقام ببعرض ةتفصيل ذلك؛ فحسبي في هذا المقام أن أبين بعض آثر جائحة وباء كورونا على القيم الإنسانية، والتنمية

البشرية، وعلاقة التفكير الإيجابي أيضا بها، وكذا دور الأسرة والمدرسة؛ باعتبار دورهما في تحقيق التنمية بأبعادها المختلفة، وأن ذلك يعد من المؤشرات التي يقاس بها مدى وجودها في أي مجتمع، وهذا ما أشار إليه "حسين أحمد السرحان" بقوله:(والتي يمكن قياسها في أي بلد من خلال مجموعة من المؤشرات ومنها مؤشرات التعليم ومدى انتشار المعرفة ودور ها في بناء تنمية بشرية مستدامة، فالمعرفة هي عماد التنمية وهي بوابة العبور الى مستويات التقدم التي ننشدها جميعا). (حسين أحمد دخيل السرحان، 2014).

خلاصة القول: إن مفهوم التنمية مفهوم يشمل كل جوانب الإنسان، وإضافة البشرية إليها يعني أن الإنسان هو المستهدف بها بدءاً وتفاعلاً وانتهاء، وأنها تشمل الجانب الروحي في الإنسان كما تشمل جانبه المادي؛ بالتوازن بينهما على الوجه الذي يحقق تنمية بشرية حقيقية في أبهى صورها، وأن التعليم وانتشار المعرفة مؤشرات دالة على وجودها من عدمه، وهناك مؤشرات أخرى لا يسع المقام بعرضها.

.. .. **أهم نتائج البحث**:

أثار الباحث مسألة القيم الإنسانية، والتفكير الإيجابي وعلاقتهما بالتنمية البشرية في مختلف تجلياتها، وأبرز دور الأسرة والمدرسة في التربية على التفكير الإيجابي، وتحقيق التنمية، وأبرز الباحث آثار أزمة وباء كورونا على القيم الإنسانية، وعلى التنمية البشرية، كما أنه أثار أسئلة إشكالية لم يوفها حقها من الإجابة؛ مما يتعلق بتأهيل الأسرة؛ والمدرسة، وما اقتراحه من إضافة مواد تعليمية تعنى بتأهلي المتعلمين، وبالتنمية البشرية.

التوصيات:

يدعو الباحث المعنيين والمهتمين بالبحث العلمي إلى:

1. تكثيف الجهود بالبحث حول القيم الإنسانية، وعلاقتها بالتنمية البشرية، وأن تبرز أهميتها، وحاجة المجتمعات إليها وخاصة في زمن الأزمات التي تعم الجميع.
2. إيلاء العناية أكثر للتربية على التفكير الإيجابي؛ باعتباره المدخل الأساس للتنمية البشرية، وخاصة في زمن كثرت فيه السلبية في مختلف تجلياتها، تصوراً، وفكراً، وسلوكاً.
3. إيلاء العناية بتأهيل الأسرة، سواء قبل الزواج، أو بعده بما يسمى بالتربية الوالدية.
4. الدعوة إلى الاهتمام بالمدرسة باعتبار دورها في التربية والتعليم والتنمية.
5. الدعوة إلى إعادة النظر في براجمنا التعلمية، وإضافة مواد تعنى بالتنمية البشرية؛ لتخريج جيل يجمع بين المعرفة والمهارات والقيم؛ قادر ومؤهل للانخراط في سوق الشغل بكل كفاءة واستحقاق.

6. دعوة المدرسة العمومية منها والخصوصية إلى الانفتاح على المحيط، وخلق شراكات خاصة مع ذوي الاهتمام بمجال التربية والتكوين، والتنمية البشرية، وسوق الشغل.

هذا وما كان في هذا البحث من صواب فبتوفيق من الله عز وجل، وما كان فيه من خطأ وزلل فمني ومن الشيطان والحق منه براء.

Refrences : **فهرس المراجع**

1. alqran alkrym

1. hsyn ahmd dkhyl alsrhan, . (2014). altnmyh almstdamh wbna' mjtm'e alm'erfh. mjlh ahl albyt 'elyhm alslam al'edd 16,
2. brnamj alamm almthdh alenma'ey. (9ywlywz, 2020).
3. abn hnbl . (1421 h - 2001 m). msnd alemam ahmd bn hnbl (almjld alawla). m'essh alrsalh.
4. abn almlqn. (1410h-1989m). khlash albdr almnyr fy tkhryj ktab alshrh alkbyr llraf'ey (almjld alawla). alryad: mktbh alrshd llnshr waltwzy'e.
5. abn fars. (1389h-1969m). m'ejm mqayys allghh. msr: t ,2 mktbh mtb'eh albaby.
6. abn mnzwr. (1410). lsan al'erb. byrwt: dar alfkr.
7. abw albqa' alkwfy. (1419h - 1998m.). (ktab alklyat m'ejm fy almstlhat walfrwq allghwyh (almjld althanyh). byrwt: m'essh alrsalh.
8. aby 'ely ahmd bn mhmd bn y'eqwb abn mskwyh . (1426). thdyb alakhlaq wtthyr ala'eraq (almjld alawla). alqahrh: tly'eh alnwr.
9. albkhary. (1422h.). aljam'e almsnd alshyh almkhtsr mn amwr rswl allh sla allh 'elyh wslm wsnnh wayamh = shyh albkhary, (almjld altb'eh: alawla). , dar twq alnjah mswrh 'en alsltanyh bedafh trqym trqym mhmd f'ead 'ebd albaqy.
10. alshnqyty. (1428 - 2007). shrh zad almstqn'e drs 417 (almjld 1). drws swtyh qam btfryghha mwq'e alshbkh aleslamyhhttp://www.islamweb.net.
11. shyb 'ebd aljbar. (2013). almsnd almwdw'ey aljam'e llktb al'eshrh.
12. 'ely bn mhmd bn 'ely alzyn alshryf aljrjany. ((1403 h -1983m)). ktab alt'eryfat (almjld alawla). byrwt -lbnan: dar alktb al'elmyh byrwt -lbnan.
13. mjmw'eh mn alm'elfyn. (1420h/2004m). alm'ehm alwsyt . (mjm'e allghh al'erbyh,) alqahrh: mktbh alshrwq aldwlyh.

14. mhmd sdqy alghzy abw alharth. (1424 h - 2003 m). mwsw'eh alqwa'ed alfqhyh (almjld alawla). yyrwt- lbnan: m'essh alrsalh.

15. altrmdy (1924), alalbany fy shyh aby dawd (4132 abw dawd (4941.(



Journal of Human Development and Education for specialized Research (JHDESR)
مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية (JHDESR)
http:// jhdesr.siats.co.uk e-ISSN 2462-1730
المجلد 6 ، العدد 4، 2020م - Vo: 6, No: 4, 2020



مؤتمر العلوم الاجتماعية و الإنسانية (6–7 جوان 2020)

Page from 689 to 704

PROFESSIONAL AND CRAFT ORGANIZATIONS AND THEIR ECONOMIC AND SOCIAL ROLE IN THE ARAB ISLAMIC SOCIETY, FROM THE THIRD CENTURY AH TO THE SIXTH CENTURY AH.

التنظيمات المهنية والحرفية ودورها الاقتصادي والاجتماعي في المجتمع العربي الاسلامي، منذ القرن الثالث الهجري حتى القرن السادس الهجري

د. علاء مطر تايه الدليمي/ العراق ـ جامعة الانبار/كلية الآداب ـ قسم التاريخ

dr.alaamutar@gmail.com

د. نوفل حامد عبدالرحمن الهيتي/ جامعة الانبار ـ كلية الآداب ـ قسم التاريخ

Received 07|08|2020 - Accepted 20|08|2020 - Available online 15|10|2020

ABSTRAC :

Professional organizations are workers' craft conglomerates that have appeared in the Arab Islamic society since the third century AH / 9th century A.D. and organized themselves in the form of administrative bodies, each unit independent of the other based on the craft, these organizations began to crystallize with the economic growth and development and the emergence of specialization in the markets, so it became Every market has a craft for which its owners meet, such as the blacksmiths, carpenters, merchants, butchers, sculptors, clothes and other crafts, and then the matter has evolved into organizing themselves to more like unions and bodies, with its laws and customs, and its administrative and social divisions, as it played a major economic, social and political role and had relations with the state authorities Islamic Arab is built on the basis of partnership and social and economic interest.

الملخص:

: التنظيمات المهنية هي عبارة عن تكتلات حرفية عمالية ظهرت في المجتمع العربي الاسلامي منذ القرن الثالث الهجري/التاسع الميلاد ونظمت نفسها على شكل هيئات ادارية كل واحدة مستقلة عن الأخرى قامت على أساس الحرفة، إذ بدأت هذه التنظيمات تتبلور مع النمو والتطور الاقتصادي وظهور التخصص في الأسواق، فأصبح لكل سوق حرفة يجتمع عليها أصحابها، مثل الحدادون والنجارون والتجار والقصابون والنحاتون والبزازين وغيرها من الحرف، ثم تطور الأمر الى تنظيم أنفسهم الى أشبه بالنقابات والهيئات، لها قوانينها وعاداتها، وتقسيماتها الادارية والاجتماعية، أدت

دور اقتصادي واجتماعي وسياسي كبير وكانت لها علاقات مع سلطات الدولة العربية الاسلامية مبنية على أساس الشراكة والمصلحة الاقتصادية والاجتماعية.

Keywords: organizations. Marketplaces. Socialite. Handworker. Baghdad

الكلمات المفتاحية: التنظيمات, الأسواق, المجتمع ,الحرفيون, بغداد

المقدمة

مشكلة البحث:

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيد المرسلين والنبيين وشفيع المؤمنين، محمد وعلى آله وصحبه وسلم، وبعد:

إن ندرة النصوص التاريخية التي تتكلم عن هكذا تنظيمات ونشاطات ادارية من جهة وعدم وجود نص صريح يأخذنا الى الجزم بوضع عنوان ثابت حول هكذا نشاطات من جهة أخرى، دفعت العديد من الكتاب والباحثين والمؤرخين بأن يضعوا أسماء مختلفة وغير متوافقة، إذ أن كل فريق من هؤلاء، أطلق على هذه الحركات والنشاطات الاقتصادية والاجتماعية اسم ومصطلح بحسب المؤثرات الزمانية والمكانية فضلا عن توجهاتهم الفكرية، ولهذا ظهرت لدينا العديد من المسميات. فمنهم من سماها الأصناف ومنهم من أطلقها مجردة باسم الحرف والمهن وآخرين متأخرين سموها بالنقابات وهكذا، لذا كان جزء من أهداف البحث معالجة مشكلة التسمية، معززين بذلك بمجموعة من التعريفات والآراء التي وضعها اصحابها لهذه التنظيمات.

كما حاول البحث الوقوف على أهم العوامل التي كانت وراء نشوء التنظيمات المهنية والحرفية التي ظهرت في الحياة الاقتصادية والاجتماعية في الدولة العربية الاسلامية (1هـ/622م ـ 656هـ/1258م)، إذ تم وضع عدة نظريات في هذا الاتجاه من قبل الكتاب والباحثين سواء كانوا الكتاب عرب ومسلمين أم مستشرقين، إذ كان هناك نوع من الجدل يدور بين هؤلاء الباحثين فبعضهم يبدو أن هواه قد أخذه في تفسير عوامل نشوؤها. وكذلك عالج البحث التطور التاريخي

الذي طرأ على التنظيم الداخلي والخارجي لهذه التنظيمات وطبيعة عملها وعلاقتها مع القائمين في الدولة العربية الاسلامية آنذاك. كما عالج التخصص المهني الذي اشتهرت به هذه التنظيمات ومحاولة متابعة نمو وتطور التخصص بكل تفاصيله الدقيقة وعرض قائمة بأسماء المهن والحرف التي ظهرت في الأسواق العربية الاسلامية. ووقفنا أيضا على النظام الاداري الداخلي الذي كان يدير شؤونها وأصل القوانين التي كانوا يستندون عليها في عملهم سواء عملهم الصناعي أو الاداري أو الاجتماعي.

كما واجه البحث بعض المشاكل والمعوقات تمثلت بندرة النصوص التي تتكلم صراحة عن هذه التنظيمات المهنية، فلا يوجد نص صريح يمكن أن يسعفنا من أجل الوقوف على طبيعة عملها سواء عن طريق ذكر اسماؤها أو الاشارة الى طبيعة عملها، إذ استطعنا على التعرف على شكل وهوية هذه التنظيمات من خلال الاشارات التاريخية التي عثرنا عليها عرضياً هنا وهناك في مصادرنا الأولية مثل كتب التاريخ والتراجم وكذلك في كتب الحسبة والسياسة الشرعية والقضاء فضلاً عن المراجع الحديثة التي أثرتنا عنها بمعلومات وافية وقيمة.

نطاق البحث:

تمثل التنظيمات المهنية والحرفية إحدى الجوانب الحضارية التي عكست مدى الرقي الحضاري والثقافي الذي كان يتمتع به المجتمع العربي الإسلامي إبان حكم الدولة العربية الاسلامية، فاخترنا تسمية التنظيمات المهنية والحرفية للدلالة على الهيئات والوحدات الادارية الاقتصادية التي ظهرت في الأسواق العربية الاسلامية، إذ هذا المصطلح نراه أكثر قرباً للواقع العملي من التسميات الأخرى، لذلك ارتأينا أن نسميها بالتنظيمات لكون هذا الاسم يُعد العنوان الأشمل. تناول البحث أهم العوامل الرئيسة التي ساهمت في ظهور ونمو وتطور التنظيمات المهنية والحرفية ودورها في المجتمع العربي الاسلامي، إذ استهل بتقديم بعض التعريفات التي عرضها لنا الباحثون المحدثون ورأيهم فيها، كما ناقش العوامل الرئيسة التي كانت وراء نشوء التنظيمات، وعرض البحث أيضاً ظاهرة التخصص في الأسواق العربية الاسلامية وكذلك دوافع تأسيس التنظيمات المهنية، ومراحل تطور التخصص المهني داخل التنظيمات ومحاولة تقديم إحصائية وافية بأعداد المهن والحرف المنتشرة في الأسواق العربية الإسلامية في العصور الوسطى، كما خصصنا أيضا عنواناً تناولنا فيه: أهم مراتب الموظفين الذين كانوا يديرون دائرة التنظيم المهني وأبرز الأعمال التي يقومون بها، فضلاً عن القوانين التي كانت متبعة فيها والتي كانت تسمى بالعرف والعادات، وكذلك دور التنظيمات المهنية والحرفية في المجال الاقتصادي والاجتماعي.

أولاً: تعريف التنظيمات المهنية:

يمكن تعريف التنظيمات المهنية بأنها عبارة عن هيئات إدارية مستقلة أو أنها أشبه بالنقابات في مفهومنا الحالي، قام بتأسيسها مجموعة من العمال المختصين في الحرفة الواحدة، فهي قوة اجتماعية منتجة ظهرت في المجتمع العربي الاسلام، إبان حكم الدولة العربية الاسلامية(1هـ/622م ـ 656هـ/1258م)، ساعدت على تشكيلها عدة عوامل منها اقتصادية واجتماعية وأخرى سياسية، إذ دفعت أهل المهن والحرف المشتركين في الصناعة الواحدة على ترتيب أنفسهم على شكل تنظيمات إدارية من أجل حماية أنفسهم وحقوقهم.

وقد وضع الباحثون المحدثون تعريفات عديدة للتنظيمات المهنية والحرفية، منهم المستشرق ليفي بروفنسال الذي ذكر بأنها عبارة عن((عقد تأسيسي يحدده العرف ويسلم به الداخلون في الجماعة ويقسمون على احترامه))(بروفنسال، 1951م). ويقول كوتيين بأنها ((اتحاد لأصحاب المهن، الغرض منه الحفاظ على مستوى الحرفة وتثقيف المنتسبين اليها)) (الشيخلي، 2010م). ويعرفها البعض بأنها((تجمع مهني من أجل التمثيل والدفاع عن المصالح الاقتصادية والمهنية لأعضائها))(رايس،2015 ـ2016م) ويعرفها بيرـ BAER)((أنها نوع من الاتحاد المهني، يقوم على العضوية ذات الطابع الشعبي))(الشيخلي، 2010م). ويضيف أيضا بير بأنها مجموعة من الناس يعملون في فرع معين من الاقتصاد الحضري، في زمن معين ويكونون وحدة تؤدي وتنجز مختلف الأغراض، مثل الممارسات الاقتصادية والمالية والاجتماعية. (الشيخلي، 2010م). أما فلورتس بترسون فتقول هم((عبارة عن طائفة من الصناع اتحدوا سوية من أجل بلوغ غاياتهم من الحماية المشتركة والتحكم بالسوق المحلية))(بترسون، بلا ت؛ الشيخلي، 2010م).

ثانياً: نشوء التنظيمات المهنية والحرفية

ولمعرفة الأسباب التي كانت وراء نشوء التنظيمات المهنية والحرفية فلا بد من الحديث عن التخصص في الأسواق، فالتخصص في الأسواق العربية الاسلامية يعد العامل الأول في نشوء هذه التنظيمات، عُرفت الأسواق المتخصصة منذ عصور ما قبل الاسلام مثل سوق عكاظ وسوق مجنة وسوق المجاز(الكتاني، بلا ت). كما ترجع العناية في تنظيم الأسواق وظهور التنظيمات المهنية والحرفية في وقت مبكر من تاريخ الاسلام، فيُذكر أن الخليفتان عمر بن الخطاب وعلي بن أبي طالب(رضي الله عنهما) جعلوا الأسواق على سنة دخول المسجد، أي أن كل من جلس في مقعد أو مكان في السوق

فهو له حتى يقوم منه ويفرغ من بيع بضاعته، فكان أمير المؤمنين علي بن ابي طالب(رضي الله عنه) يقول((سوق المسلمين كمصلى المسلمين، من سبق الى شيء فهو له يومه حتى يدعه))(ابو عبيد، بلات).

وبعد الفتوحات العربية الاسلامية وبناء المدن، أصبح السوق أحد سمات المدينة العربية الاسلامية، فبعد تخطيط المدينة يتم بناء السوق في أحد جهاتها، وتنقسم هذه الأسوق بدورها الى أخرى فرعية وذلك كل سوق حسب مهنته وصنعته، فيجتمع أصحاب كل حرفة في مكان خاص بهم ليزاولوا مهنهم بكل حب وإخلاص(الشيخلي، 2010م). فالمهتم في دراسة أسواق المدن العربية يجد اشارات واضحة تدل على التخصص في تلك الاسواق، وعلى سبيل المثال لا الحصر، أسواق الشام التي كانت تنقسم الى أسواق فرعية، مثل سوق القصابين المسمى بـ(رحبة القصابين)(الطبري، 1986م). وكذلك في مدينة البصرة نشطت فيها الأسواق والصناعات مثل صناعة الصابون والزجاج وأسواق الدبس والحلوى وأسواق العطور(مصطفى، بلا ت). وقد مدح المقدسي صناعة المنسوجات القطنية في البصرة وقال عنها بتعجب((ألو تسمع بخز البصرة وبزها)) (المقدسي،1991م). وعندما بنى والي العراق الحجاج بن يوسف الثقفي مدينة واسط سنة(85هـ/704م) جعل أسواقها على مقربة من قصره وقسمها ثم أنزل أصحابها كُلاً حسب حرفته ومهنته، فتوسعت حتى وصلت الى شاطئ نهر دجلة(بحشل، 1985م). ومن أسواق مدينة الكوفة المتخصصة سوق القلائين(اليعقوبي، 2001م).

وطبيعي أن التخصص في الأسواق استمر في نموه فبلغ أوج تطوره عند بناء مدينة بغداد، إذ نظم الخليفة العباسي أبي جعفر المنصور(136هـ/753م ـ 158هـ/774م) أسواقها وجعل لكل حرفة سوق خاص بها لها تجارتها، كما حرص على أن لا يختلط سوق بسوق آخر(اليعقوبي، 2001م). لذلك ظهرت أنواع عديدة من الأسواق في بغداد روعي فيها التخصص الحرفي، وموزعة على جانبي الطريق، منها سوق النحاسين وسوق الدباغين وباعة الدجاج والسماكين والصيادلة وأصحاب الدهون والخزازين والعطارين وسوقا آخر يعرف بسوق الثلاثاء(اليعقوبي، 2001م). وكان من اللطافة والجمال أن في بغداد سوقاً لبيع أنواع الفواكه يعرف بسوق البطيخ أو(دار البطيخ)، نقله الخليفة المهدي(158هـ/774م ـ 169هـ/785م) الى داخل الكرخ(الخطيب البغدادي، 2002م). كما أن أسواق مدينة سامراء تم ترتيبها على قرار أسواق بغداد إذ تم انزال عوائلهم معهم(اليعقوبي، 2001م). وفي مصر كانت هناك أسواق كثيرة، شوارعها ليلاً مضاءة بالقناديل وتشع نوراً، وكان فيها سوق مشهور يعرف بسوق القناديل(ناصر خسرو، 1983م).

وبعد هذا العرض السريع حول التخصص في الأسواق أصبح الامر أكثر وضوحاً حول الأسباب والعوامل التي كان وراء نشوء هذه التنظيمات، وربما كان لبعض الحركات الدينية والسياسية التي ظهرت في جسد الدولة العربية

الاسلامية مثل القرامطة والاسماعيلية، اليد أيضاً في نشوؤها ولكن ليس بالحجم الذي نادى به المستشرقون، لا سيما أن بعض هؤلاء المستشرقون الذين ربطوا نشوء هذه التنظيمات المهنية بتلك الحركات، عادوا واعترفوا بان نشوؤها كان نتيجة التطور الكبير للاقتصاد العربي الاسلامي في المدن العربية الإسلامية في القرن الثالث الهجري/ التاسع الميلادي وتمركز راس المال(الدوري، 1952). فعندما اختزل بروفنسال العوامل التي كانت وراء نشوء هذه التنظيمات في المشرق الاسلامي بدعاية الفرق الاسلامية التي ظهرت ما بين القرن الثالث الهجري/ التاسع الميلادي والقرن السادس الهجري/ الثاني عشر الميلادي والتي أدعت المساواة بين الناس(بروفنسال،1951م). تراجع نوعاً ما عن رأيه وأضاف بأن العديد من هذه التنظيمات كان الغرض من تأسيسها هو مشابه للأهداف والأغراض التي من أجلها تأسست النقابات الحديثة وهو تموين أهل المدن تموينا عادياً، كما رأى أن الصناع وتجار المواد الغذائية كانوا من أهم النقابات وأكثرها انتشاراً(بروفنسال، 1951م).

دوافع تأسيس التنظيمات المهنية والحرفية

1 . رابطة المشاركة في المهنة الواحدة، فكل جماعة تشترك في حرفة ما ويجتمعون في سوق خاص بهم يصبح لهم شعور وهم مشترك يدفعهم الى التكتل تحت روابط حرفية من أجل حماية عملهم تحت تنظيم إداري خاص، كما أنهم يسكنون في مكان واحد(اليعقوبي، 2001م).

2 . تشجيع الدولة لأهل الحرف في اقامة تكتلات وهيئات إدارية وذلك لتسهيل عملية الأشراف والمراقبة على الأسواق، بل أن الحكومات استفادت من هذه التنظيمات واستعانت بها في مجالات عدة منها اقتصادية.(الشيخلي، 2010م).

3 . أن الفصل بين الأسواق سيما الأسواق الثمينة والأسواق الوضيعة جعلت لكل سوق هيئة وتنظيم خاص بها، وهذا نجده واضحاً في أسواق بغداد التي تم فيها فصل الأسواق ذات الروائح الكريهة والباعثة للدخان عن الأسواق الثمينة، فيُذكر أن الأمير البويهي عضد الدولة أبو شجاع فنخاسرو بن ركن الدولة، لما وصل بغداد لاحظ دخان الأسواق يرتفع فأنكر ذلك وأمر أن تعزل كل سوق في مكان ملائم لعملها(ابن الجوزي، 1992م).

4 . ان التنافس بين المشاركين في الحرفة الواحدة كان لها أثر في تجمعهم في سوق واحد، لكي يكون بمقدور صاحب الحرفة مراقبة أصحابه من ذوي الحرف المشابهة والتعرف على الأسعار(الشيخلي، 2010م).

5 . ويرى البعض أن ظهور التنظيمات المهنية أو النقابات كما يسميها الآخرون هي موروثة من التراث الساساني والبيزنطي الا أن هذا الرأي يصعب البت فيه لان التي ظهرت في المجتمع العربي الاسلامي تختلف عن النقابات القديمة التي كانت سائدة في تلك الحضارتين(الدوري، 1952م)

وواضح أن أصحاب المهن والحرفيين الذين كانوا يتجمعون في أسواقهم، ولد لديهم شعور مشترك هو حب الانتماء الى المهنة التي يمارسونها، فأخذ كل واحد منهم يتعاطف مع أخيه في المهنة ولا يرضى عليه الجور والظلم من أحد وأصبح بينهم تعاطف اجتماعي واقتصادي، أخذ يتطور الى تكوين هيئات وتنظيمات من أجل ترتيب أعمالهم وحماية مصالحهم العامة سواء كانت سياسة أو اقتصادية أو اجتماعية.

ثالثاً: التخصص في العمل:

أن التخصص في العمل يعد سمة من سمات المجتمع العربي الاسلامي، بل أصبح هذا التخصص شيء ضروري في حياة الفرد، فلكي يحصل الفرد على فرصة عمل عليه أن يتعلم مهنة وصنعة يتقنها، ومنهم من قدس هذا التخصص وبدأ يستشهد بأحاديث نبوية تشجع على هذا التخصص، منها قوله صلى الله عليه وسلم(استعينوا في الصناعات بأربابها)(الثعالبي، بلا ت). إلا أنه من جهة أخرى نرى أن الرسول (صلى الله عليه وسلم) كان يبغض بعض أهل الحرف المهن، إذ يقول عنهم ((أكذب الناس الصباغون والصواغون))(ابن ماجة، بلات).

ويمثل التخصص في العمل حالة حضارية متقدمة في الاقتصاد العربي الاسلامي، ساهم في نمو وتحسين معدل دخل الفرد، كما أدى الى ظهور العديد من التنظيمات المهنية والحرفية، فكل تنظيم من هذه التنظيمات هو في حقيقته مجموعة من العمال المهنيين المختصين، ألتفوا مع بعظهم البعض مكونين تلك الهيئات الإدارية المدنية الراقية.

رابعاً: أنواع المهن والحرف

أن كثرة المهن والحرف التي كانت المنتشرة في أسواق العربية الاسلامية، جعلت من الصعوبة إجراء إحصائية دقيقة حول أعدادها، إذ أوردت كتب التاريخ والتراجم والأدب والجغرافية والحسبة أسماء كثيرة من المهن والحرف التي كانت متداولة في المجتمع العربي الإسلامي إذ أن كل حرفة ومهنة كان لها تنظيمها الخاص، وقد حاول بروفنسال أن يضع نسب دقيقة ما بين المهن والحرف الأكثر شيوعاً فأخذ مدينة مراكش نموذجا وبين لنا أن السقائين والحصريين فيها هم أكثر نسبة من الفحامين والقصابين(بروفنسال،1951م). كما أنه قام بذكر العديد منها خلال حديثه عن طبيعة عملها

لاسيما تلك التي كانت تنتج السلع اللازمة لحياة الفرد مثل الطاحنون والقصابون وتجار الخضر والفاكهة وتجار الفحم وصُناع الأغذية الجاهزة وصُناع النسيج والغزل وصناع الجلد والبنائيين والنجارين والحفارين المتخصصين في الحفر على الحجر والجص والذين يقومون بصناعة أدوات المنزل مثل الحدادون وصناع الحصر والصفارين وصناع الفخار(بروفنسال، 1951م). ثم ذكر تنظيمات ونقابات ضمت مهن ذات منفعة عامة، مثل الحمالين الذين ينقلون البضائع داخل المدن ويتقاضون أجورهم من خزانة خاصة بهم يودعون فيها أموالهم فيقوم الأمين بتوزيع الأجر عليهم في نهاية كل أسبوع بالتساوي وهم عادة يكونون من غرباء المدينة(بروفنسال، 1951م). وذكر أيضا قائمة أخرى بأسماء مهن وحرف، لكنه رأى أنه ليس من الصواب ان تدخل ضمن قائمة المهن الاقتصادية مثل الأطباء والصيادلة والحلاقين والمدلكين في الحمامات والوكلاء والشهود الكاتبون ومعلمو المدارس وغيرهم(بروفنسال، 1951م).

ويبدو أن التطور الذي حصل في التنظيمات المهنية والحرفية وتوسع أعمالها، أصبح لها فروع صناعية أخرى مكونة وحدة انتاجية متكاملة، فمثلاً مهنة صناعة الحديد(الحدادون)، انقسمت الى مهن فرعية أخرى وذلك كُلاً حسب صنعته وتخصصه، فصناعة السيوف مثلاً أصبحت لها تنظيمها وإدارتها الخاصة بها، إذ انقسمت هي بدورها الى فروع أخرى أكثر تخصص، إذ لم يعد صانع السيوف عامل واحد بل أن كل عامل أصبح متخصص في انجاز مرحلة من مراحل صناعة السيف، فهناك حرفي يذيب الحديد ويصهره ويصفيه وآخر يقوم بمده ويمطله والذي يمطله غير الذي يطبعه ويُركب خشبته، والذي يُركب خشبته غير الذي يسنه ويلمعه وهناك من يتولى صناعة غمد السيف وآخر يدبغ جلده وهكذا.(الجاحظ، 1964م). وكذلك كان الخياطون ذوي اختصاصات متنوعة منهم الرفاؤون والقصارون والدقاقون وصناع القلانس والمطرز والرقام الذي يرقم الثوب(الشيرزي، بلا ت). وكان النجارون أصنافاً فهناك نجارو الاقفال ونجارو المراكب(الشيخلي، 2010م). وحتى الحلوانيون انقسموا الى أصناف كل حسب اختصاصه منهم من يصنع حلوة الزلابية المشبكة ومنهم من صنع نوع من الحلوة تسمى كعب الغزال(الشيرزي، بلا ت). أما مهنة الطب فانقسمت هي الأخرى الى اختصاصات عديدة، منهم الفصادون والحجامون والمجبرون والجراحون والكحالين وصيادلة وبياطرة(الشيرزي، بلا ت). ووصل التخصص حتى بين الموسيقيون منهم العوادون والطنبوريون وضاربي الدفوف(التنوخي، 1971م؛ الشيخلي، 2010م). ومن هذا نفهم أن التخصص المهني في المجتمع العربي الاسلامي بات شاملاً ودقيقاً، وأصبح لكل تنظيم له أصوله الخاصة بحرفته ومهنته(الشيخلي، 2010م).

خامساً: المراتب الوظيفية

سارت التنظيمات المهنية منذ نشأتها الأولى في النصف الثاني من القرن الثالث الهجري/ التاسع الميلادي الى اتجاهين منها اتجاه داخلي سلمي حاول فيه العمال تنظيم انفسهم وتأسيس كيان داخلي خاص بهم، فأصبح لهم سوق

ورئيس تختاره الحكومة فضلا عن طبقتين من الوظائف هي وظيفة الاستاذ ووظيفة الصانع(الدوري، 1952م). ولكن على ما يبدو أن النظام الداخلي لهذه التنظيمات أخذ يتطور في القرون اللاحقة واصبح أكثر دقة ووزع على مراتب متدرجة على شكل هرم وظيفي أشبه بالهرم الوظيفي المعمول به في الدوائر الخدمية بوقتنا الحاضر ولكن تحت مسميات وأعمال مختلفة، فكل رتبة من هذه الرتب كانت تؤدي واجب مهني مهم داخل التنظيم، فهم كعشوش النحل يعملون سوية كل حسب مرتبته الوظيفية، وهي كالآتي:

1 . **الرئيس**: وهو أعلى هرم التنظيم، ويتميز مقلده عن أقرانه بفضله وعلمه وقدمه بالمهنة وكثرة خبرته وتجربته، وأنه معروف بالأمانة والصدق والعفة(الطبري، 1986م؛ القلقشندي، بلا ت). وكان من شروط اختيار الشيخ أو الرئيس هو أن يكون عارفاً في دينه(القلقشندي، بلا ت). إذ لم يكن امتلاك الأموال شرط في اختيار الرئيس وعادة يتم انتخابه من قبل أعضاء التنظيم ثم بعدها تعترف السلطة في تعيينه(الشيخلي، 2010م). وكانت سلطته واسعة فهو المسؤول الأول والممثل عن شؤون التنظيم في كافة القضايا العامة(القلقشندي، بلا ت). ومن مهامه الأخرى، التدخل في تحديد الأسعار، ويتم ذلك بعد التشاور مع صاحب الحسبة(الشيخلي، 2020م). كما أنه يُستشار في أمور الحرفة ويتم الرجوع اليه إذا حدث اشكال في ألية العمل(الطبري، 1986م). وكان له القول الفصل على أبناء صنعته المنظمين تحت دائرة التنظيم المهني، وكلمته مسموعة عندهم، فهم يقومون بتنفيذ أوامره في أداء واجبات المهنة(القلقشندي، بلا ت). كما أنه يقوم بإصدار الموافقات على العمال الجدد الذين يرغبون الدخول في صفوف التنظيم، ممن كان مؤهلا وصالحاً ومتقن للمهنة(القلقشندي، بلا ت). وهو أيضاً المسؤول المالي، إذ أنه يجمع وظيفتين في آن واحد أي رئيساً وأميناً للصندوق(الشيخلي، 2010م). ولأعضاء التنظيم المهني الحق في الاعتراض على رئيسهم اذا ما وجدوه غير مؤهل لذلك، فيذكر أنه تم رفع شكوى الى الإمام التابعي أبي سعيد الحسن البصري ضد أحد رؤساء التنظيم، فامتحنه ذلك الامام ووجده فعلاً غير مؤهل للرئاسة فعزله(مجهول، بلا ت؛ الشيخلي، 2010م). وأحيانا يستعين أهل الصنف بالخلفاء والسلاطين والأمراء في عزل شيوخ التنظيم الجاهلين في مهنتهم(مجهول، بلا ت؛ الشيخلي، 2010م).

2 . **النقيب**: وهو مساعد الرئيس، وكانت له أهمية كبيرة في التنظيم المهني لا سيما في العصور العباسية المتأخرة، بل ذهب بعضهم الى أبعد من ذلك ورأى أنها أعلى وأقدم من رتبة الرئيس، فيُذكر أن الحسن البصري كان يسأل عن أحوال النقباء أكثر من سؤاله عن الشيوخ والرؤساء(مجهول، بلا ت؛ الشيخلي، 2020م). فكان إذا شُكي الى البصري، سوء إدارة أحد شيوخ المهنة، أرسل الى نقيبه فإذا رأى النقيب جاهلا أمر بعزل الشيخ، وكان يقول((النقيب العارف يخشى حرمته وحرمة الشيخ))(مجهول، الذخائر، بلا ت ؛ الشيخلي، 2010م),

ورتبة النقابة في التنظيم، يشغلها ثلاث رجال، الأول يسمى النقيب الكبير وهو المسؤول على النقباء الآخرين والمقدم عليهم، إذ يعملان النقيبان الآخران تحت أمرته ويكنان له كل الطاعة والاحترام(مجهول، بلا ت ؛ الشيخلي، 2020م). ومن واجباته القيام بمراسيم الشد وهي مراسيم تقام للعمال الداخلين حديثاً في التنظيم، كما يتفقد أمور العمال والحرفيين وتزويدهم بالمعلومات والخبرات اللازمة التي يحتاجونها أثناء العمل، ويقوم أيضاً بحث وتثقيف أهل طائفته على احترام وطاعة رئيس المهنة(الشيخلي، 2010م). وله أيضاً صلاحيات مالية إذ يقوم بجمع أموال تنظيم المهنة من الأساتذة(الأسطوات) وينفقها في أبوابها المتعارف عليها داخل التنظيم، فمنها مثلاً تصرف على الشيوخ الكبار وأخرى تنفق على الفقراء والمحتاجين أو إقامة ولائم الطعام في مراسيم انضمام المشدودين الى المهنة(مجهول، بلا ت). ولأهمية وظيفة النقيب، فقد أطلق على التنظيم الحرفي كله في العصور الحديثة باسم(النقابة)(الشيخلي، 2010م).

3 . **الأمين**: وهو أحد المراتب الوظيفية التي كانت تعمل في دائرة التنظيمات المهنية، كان مشهوراً في بلاد المغرب العربي الاسلامي، وعادة يتم انتخابه بعد تقديم اقتراح الى المحتسب، ويكون له مساعد يعاونه في أعماله، ومن واجباته يقوم بحل الخلافات التي تحصل بين التنظيمات المهنية وكذلك يعمل على تبليغ المحتسب مطالب الجماعة أو التنظيم حول أمور اقتصادية تتعلق بالتنظيمات مثل تقدير ثمن أو تحديد ثمن البيع(بروفنسال، 1951م).

3 . **الأستاذ**: وهو المعلم الذي يعلم أسرار المهنة، فلكل تنظيم أستاذ يقوم بتعليم المنتمين اليها، ويسمى في بعض المدن العربية الاسلامية بـ(المعلم)، فيُذكر أنه كان في مصر معلمين مهرة ينحتون البلور في غاية الجمال والاتقان، إذ كانوا يجلبونه من بلاد المغرب(ناصر خسرو، 1982م). ويطلق عليه أيضا تسمية(أسطى) أو(مقدم)(الشيخلي،2010م). ويستمر الأستاذ بتعليم العمال المبتدئين أسرار المهنة حتى يتمكنوا من اتقانها، فإذا وجد الأستاذ فيهم الفهم والادراك أعطاهم العهد وبذلك يكون الصانع رسمياً أحد أعضاء التنظيم(الشيخلي، 2020م). وتبقى علاقة الأستاذ بالصانع ودية يسودها الحب والاحترام حتى وأن أصبح الصانع استاذاً، إذ يبقى ذلك الاحترام والوفاء حتى بعد وفاة الاستاذ(الشيخلي، 2010م). وغالباً ما يكون أجر الصانع أقل بكثير من أجر الاستاذ، فالصانع غايته الأولى هي التعلم على يد استاذه، فمثلا إذا حصل الأستاذ عن أجر عمله عشرة دراهم أعطى منها درهمين لصانعه(المقدسي، 1991م).

4 . **الخلفة**: يسمى أيضا بـ(الخليفة)وتعني مساعد الأستاذ في الحرفة، ويبدو أنها مرحلة انتقالية من الخلفة الى الأستاذ(الشيخلي، 2010م).

5 . **الصانع**: وهو العامل الذي أتقن المهنة حديثا بعد أن مكث طويلاً يتعلم عند أُستاذه، ثم ينتمي رسمياً الى التنظيم(ابن الأخوة، بلا ت). ويقوم الصانع بمساعدة استاذه في عمله، إذ يكون طائعاً له، فأن من مظاهر احترام الصانع لأُستاذه ان يسير خلفه، لذلك يطلق عليه أحياناً التلميذ أو الغلام(الشيخلي، 2010م). وكما ذكرنا لا توجد مقارنة بين أجرة الأستاذ وأجرة الصانع، فعندما بنى الخليفة العباسي أبي جعفر المنصور مدينة بغداد كان الصانع يتقاضى فيها أجراً مقداره من حبتين الى ثلاث حبات من الفضة بينما كان الأستاذ من البنائيين يقبض باليوم قيراط من الفضة(ابن كثير، 1988م).

6 . **المبتدئ**: وهذه المرحلة تعد باباً لدخول الشخص الى المهنة التي يرغب تعلمها، إذ يلتحق الشخص منذ صباه في احدى حوانيت ذوي الحرف ليتعلم شيء من أسرار المهنة ثم ينتقل بعدها الى رتبة الصانع(مجهول، بلا ت؛ الشيخلي، 2010م).

سادساً: العرف والعادات

أن نتيجة التطور الذي حصل في التنظيمات المهنية والحرفية جعلت لكل منها دستورا، كان أساسه العرف والعادات المتعارفة بين أهل الحرف والمهن في الأسواق، فأصبح لكل تنظيم مهني أعراف وعادات خاصة بها، ترتب شؤونها الداخلية والخارجية، وهي معروفة عند المجتمع العربي الاسلامي ومعترف بها، ثم أصبحت قانوناً ثابتا خاصاً بها حتى أن رجل الحسبة كان إذا يشكل عليه أمر يرجع إليه(الماوردي، بلا ت؛ ابن الأخوة، بلا ت). لذلك عد من شروط اختيار صاحب الحسبة أن يكون عارفاً بالعرف وعادات التنظيمات المهنية(ابن الأخوة، بلا ت). فمثلا اذا أراد المحتسب مراقبة أعمال وأسواق الحلوانيين وجب عليه أن يعود ويفهم قوانين وأعراف تلك المهنة ليفهم مقدار المواد الأولية التي تستخدم عند صناعة الحلواء(ابن الاخوة، بلا ت). وبمرور الزمن أصبحت هذه الأعراف أكثر دقة وتنظيماً فتشكلت منها قوانين ثابته تعمل بموجبها هذه التنظيمات، إذ كانت تلقى شفهياً وتسمى ب(الدستور)(الشيخلي، 2010م). وأحياناً أخرى كانت تكتب على الورق وعلى شكل كتب صغيرة، فيها أسئلة وأجوبة تسمى ب(كتب الفتوة)(الشيخلي، 2010م).

كما أن التنظيمات المهنية والحرفية قد اتخذت شعارات خاصة بها، كانت ترمز الى المهنة التي تعمل بها، فمثلاً اتخاذ الطاحنون الرحى شعاراً لهم والملاحون السفينة شعارهم والخبازون التنور(ابن الجوزي، 1992م). أما الاسكافين فقد اتخذوا المداسات شعاراً لهم وهكذا(ابن الاثير، 1997م).

سابعاً: الدور الاقتصادي والاجتماعي:

لعبت التنظيمات المهنية دورا اقتصادياً كبيراً في المجتمع العربي الاسلامي، فهي التي كانت تقوم بإنتاج السلع اللازمة والسلع الكمالية التي يحتاجها الفرد ولها القدرة على تحديد الكمية والنوع وحتى تحديد الأسعار لاسيما بعد أن يكون هناك اتحاد واتفاق بين هذه الهيئات والتنظيمات(الشيخلي، 2010م).

وعادة يظهر دور هذه التنظيمات في الأزمات الاقتصادية، إذ أنها تضطر الوقوف بوجه السلطات لحماية مصالحها الاقتصادية من ظلم وجور السلطة، فعندما فرض والي البصرة الحسن بن خليل بن ريمال مقادير جديدة من الضرائب على الأسواق سنة(305هـ/917م)، ثار عليه أهل المهن والحرف فحاصروه في داره، فتدخل الخليفة العباسي المقتدر بالله(295هـ/907م ـ 317هـ/929م) وقام بعزله(الطبري، 1986م). كما ثار صناع المنسوجات القطنية والحريرية في بغداد سنة(375هـ/985م) على الأمير البويهي أبو علي كاليجار الملقب بصمصام الدولة(372هـ/ 982م ـ 379هـ/989م)بسبب ضريبة العشر التي فرضها على منتوجاتهم، إذ لم يهدأ لهم بال حتى تم إلغائها(ابن مسكويه، 2000م؛ الذهبي، 2003م). وثار أهل الأصناف والعامة في البصرة سنة(421هـ/1030م) بسبب الضرائب الجديدة التي فُرضت على سوق الدقيق ومقالي الباذنجان وعلى بعض دكاكين بيع الأمتعة وكذلك على أجور الحمالين الذين يشحنون التمور في السفن، إذ حدثت مناوشات بينهم وبين الجند(ابن الاثير، 1997م).

ويبدوا واضحاً أن العامة المتمثلة بطبقة الفقراء كان لها الدور المساند للثورات والاحتجاجات التي كانت تقودها تلك التنظيمات، فتضطر الدولة في الاسراع تلبية مطالبهم في تخفيض الأسعار أو إلغاء بعض الضرائب، ومن الثورات الأخرى التي قادها الحرفيون والمهنيون، ثورة سنة(251هـ/865م) وسنة(272هـ/885م) وسنة(307هـ/919م) وسنة(308هـ/920م)وسنة (398هـ/1007م)(الشيخلي، 2010م).

أما دور الحرفيون والمهنيون الاجتماعي فكان واضحاً، فأنهم كانوا يشتركون في المناسبات الاجتماعية والسياسية التي تحدث، ويقيمون المهرجانات والفعاليات ويستعرضون منتوجاتهم في الأسواق بأحلى زينتها تعبيراً عن الفرح والسرور واعتزازاً بالحرفة التي ينتمون اليها، فعندما وصل عميد الجيوش البويهي الى بغداد سنة(392هـ/1001)، أحتفى بحضوره أهل المهن والحرف وزينوا له الأسواق ونصبت القباب وبسطت الفرش الفاخرة وعُرضت أمامه أفخر الأواني الذهبية(الشيخلي، 2010م). وذكر الرحالة ابن بطوطة عند دخوله مصر فرجة واحتفالا بمناسبة شفاء الملك الناصر

صلاح الدين الأيوبي(ت589هـ/1193م) لكسر أصاب يده، إذ زين أهل المهن أسواقهم وعلقوا في حوانيتهم الحلل وثياب الحرير تعبيراً عن سرورهم، فبقوا على ذلك أياماً(ابن بطوطة، 1996م).

ومن الفعاليات الأخرى إقامة المواكب في الأعياد والمناسبات العامة، إذ يتم فيها عرض أفضل السلع والمنتوجات، وكان كل صنف يعرض ما يرمز الى صنعته وحرفته اعتزازا وافتخاراً بها، فعندما أرسل الخليفة العباسي المقتدي بالله(467هـ/1074م ـ487هـ/1094م)الشيخ أبي اسحاق ابراهيم بن علي الشيرازي الفيروزآبادي(ت476هـ/1083م) رسولا الى السلطان السلجوقي ملكشاه سنة(475هـ/1082م)، استقبله عند مدينة ساوه الواقعة بين همذان والري، عدداً من أهل الحرف والمهن، إذ خرج إليه الخبازون وهم ينثرون عليه الخبز وهو ينهاهم عن ذلك ولكنهم لم ينتهوا، وكذلك أهل الفاكهة والحلواء، كما أن الأساكفة قاموا بعمل مداسات لطيفة تصلح لأرجل الأطفال ثم نثروها على رؤوس الناس ابتهاجاً واحتفاء بالشيخ الشيرازي، إذ كان يروي الشيخ حسن صنيعهم لأصحابه عند رجوعه الى بغداد(ابن الاثير، 1997م؛ الذهبي، 2003م). وعندما ولد جعفر أبن الخليفة المقتدي بالله، سنة(480هـ/1087م)، أُقيم له احتفالاً كبيراً في بغداد، اشترك فيه أهل المهن والحرف، فقام الصيارفة بتزين أسواقهم بأواني الذهب والفضة كما سير الملاحون سفنهم في النهر وأظهر الطاحنون أفضل أنواع رحيهم تعبيراً عن سرورهم وفرحهم للخليفة(ابن الجوزي، 1992م). ولما قلد الخليفة العباسي المتقي لأمر الله(530هـ/1135م ـ 555هـ/1160م) ولده ولاية العهد سنة(547هـ/1152)، احتفل له أهل المهن والحرف وقاموا بصنع العديد من القباب التي كانت تدور بحركات دائرية، منها قبة ذهبية عملها الصاغة ونصبوها على الباب العتيق وعلقوا عليها صوراً لبعض أمراء الدولة العربية الاسلامية وعمل آخرين قبة فيها خيل عليها فرسان كانت، تدور حول نفسها، كما عملت الصانعة بنت قاروت قبة راقية، رسمت عليها صورة السلطان السلجوقي مسعود ووضعتها على باب درب المطب، وعمل صناع آخرين قبة فيها صور وتماثيل فرسان أتراك يحملون النشاب، نصبها على سطح داره، وكذلك صنع أهل باب الأزج أربعة أرحي تدور مرة واحدة وتقوم بطحن الدقيق، إذ ظلوا يلعبون ويحتفلون الى يوم العيد(ابن الجوزي، 1992م).

ومثلما كان أهل المهن والحرف يشاركون الناس والحكومات مناسباتهم السعيدة، فأنهم أيضاً شاركوهم مناسباتهم الحزينة فهم جزء لا يتجزأ من المجتمع، إذ كانوا يعلقوا مصالحهم الاقتصادية ويغلقوا أسواقهم وحوانيتهم تعبيراً عن حزنهم ومواساتهم، ويحصل هذا عادة عند وفاة أي رجل معروف سواء كان رجل دولة وله منصب رفيع أو شخصية اجتماعية ودينية لها مكانتها بين الناس، فعندما توفي الرجل الصالح أبي عبدالله أحمد بن محمد بن غالب المعروف بغلام خليل سنة(275هـ/888م)، أغلق أهل الحرف والمهن أسواقهم في بغداد حزنا عليه حتى أن النساء والصبيان خرجوا للصلاة عليه، إذ حُمل تابوته الى البصرة ودفن هناك(ابن الجوزي، 1992م). كما حزن أهل الأسواق في بغداد على وفاة الأمير

البويهي عضد الدولة البويهي سنة(373هـ/983م) فلطموا عليه أياماً عدة(الذهبي، 2003م). وفي سنة(463هـ/1070م)، أُغلقت جميع أسواق بغداد حزناً على وفاة الخليفة العباسي القائم بأمر الله(422هـ/1030م ـ 467هـ/1074م)(ابن الجوزي، 1992م). وعند وصول خبر وفاة السلطان السلجوقي الب ارسلان سنة(465هـ/1072م) الى بغداد، أغلقت الأسواق وأقام له الناس مجالس للعزاء وقد أظهر الخليفة القائم بأمر الله الجزع حزناً على موته(ابن كثير، 1988م).

الخاتمة

خلص البحث على العديد من النتائج يمكن اجمالها في النقاط التالية:

1. تمثل التنظيمات المهنية والحرفية ردة فعل اجتماعية اقتصادية، أسستها شريحة كبيرة من الطبقة العاملة من الحرفين والمهنين العاملين في الاسواق العربية الاسلامية، إذ جاءت لتوافق التطور الحضاري التي شهدته الدولة العربية الاسلامية في العصور العباسية(132هـ/749م ـ 656هـ/1258م)، فهي تمثل حالة حضارية راقية.
2. لم تكن نشأتها بتأثير الحضارات القديمة مثل الحضارات البيزنطية والساسانية، فطبيعة عمل وشكل النقابات العمالية التي كانت قائمة في هاتين الدولتين كانت مختلفة، وربما استفاد المهنيون من تجاربها الادارية بعد أن هُذبت ونُظمت بما يوافق الدين الاسلامي الحنيف.
3. وكذلك لم يكن للفرق الاسلامية كالقرامطة أو الاسماعلية وغيرها من النشاطات الاجتماعية كالعيارين والشطار دور كبير في تأسيس هذه التنظيمات كما يصورها البعض بل يمكن القول أن هذه الفرق قد استطاعت أن تجيرها لتحقيق مصالحها السياسة والعسكرية والاستفادة من طاقتها الاقتصادية والبشرية.
4. ويمكن القول أن سبب نشوؤها هو التطور الطبيعي الذي حصل في أسواق المدن العربية الاسلامية وظهور التخصص فيها الذي جاء نتيجة حسن تخطيط المدينة العربية وتوريع أسواقها حسب الحرفة، مما ولد شعور لدى أهل الحرف والمهن بالضرورة اللازمة في مواكبة هذا التطور وتنظيم أحوالهم على شكل هيئات ادارية للحفاظ على حقوقهم وتنظيم أعمالهم وبناء علاقات اقتصادية فضلا عن العلاقات الاجتماعية والسياسية.

5. كانت سلطة الدولة العربية الاسلامية في القرن الثالث الهجري تتدخل في تعين وظيفة الرئيس التي تعد أعلى رتبة في التنظيم ولكن فيما بعد أصبح اختيار الرئيس أو الشيخ من حق أعضاء الحرفة فهم وحدهم لهم الحق في اختياره بعد أن تتوفر فيه شروط الإختيار، ثم تعترف السلطة في تعيينه. وكذلك الحال ينطبق على باقي وظائف المهنة.
6. أن الدستور الذي كان ينظم شؤون التنظيمات المهنية هو عبارة عن عرف وعادات عامة متعارف عليها بين جميع أهل الحرف والمهن ثم تطور وأصبح يسمى دستور المهنة.
7. كانت لهذه التنظيمات التأثير الكبير على الجانب الاقتصادي، فلها اليد في التحكم في الأسواق ونوع وكمية المنتوجات وحتى مقادير الضرائب التي كانت تفرضها الدولة عليهم. هذا فضلا عن ثقلها الاجتماعي وتأثيرها المباشر على الطبقة العامة. وكانت علاقاتها مع السلطات متفاوتة وذلك حسب ما تقتضيه المصلحة بين الطرفين.

قائمة المصادر والمراجع الحديثة: **References:**

1. abn alathyr, abw alhsn 'ely bn aby alkrm(t630h/1232m), alkaml fy altarykh, t1(dar alktab al'erby, byrwt 1997m), 8/283, 7/739.
2. abn alakhwh, dya' aldyn mhmd bn mhmd(t729h/1328m), m'ealm alqrbh fy tlb alhsbh, (dar alfnwn, kmbrdj blat), 238, 113.
3. btrswn, flwrts , alnqabat al'emalyh, trjmh: amyl khlyl, (byrwt), 6.
4. bhshl, abw alhsn aslm bn shl alwasty(t292h/904m), tarykh wast, th: kwrkys 'ewad, t1('ealm alktb, byrwt 1985m),24 .
5. brwfnsal, lyfy, slslh mhadrat 'eamh fy adb alandls wtarykhha, trjmh: mhmd sh'eyrh, (almtb'eh alamyryh, alqahrh 1951), 89 92.
6. abn btwth, abw 'ebdallh mhmd bn 'ebdallh(t779h/1377m), rhlh abn btwth,(akadymyh almmlkh almghrbyh, alrbat 1996m), 1/203.
7. altnwkhy, abw 'ely almhsn bn 'ely(t384h/994m), mshwar almhadrh wakhbar almdakrh, (bdwn mkan tb'e 1971m), 1/170, 3/284.
8. alth'ealby, abw mnswr 'ebdalmlk bn mhmd(t429h/1037m), khas alkhas, th: hsn alamyn, (dar mktbh alhyah, byrwt blat),61 .
9. aljahz, abw 'ethman 'emrw bn bhr(t255h/868m), rsa'el aljahz, th: 'ebdalslam harwn, (mktbh alkhanjy, alqahrh 1964m), 1/ 71 72 .

10. abn aljwzy, abw alfrj 'ebdalrhmn bn 'ely(t597h/1200m), almntzm fy tarykh almlwk walamm, th: mhmd wmstfa 'ebdalqadr, t1(dar alktb al'elmyh, byrwt 1992m), 12/266 336 , 15/85, 16/ 163,270.
11. alkhtyb albghdady, abw bkr ahmd bn 'ely(t463h/1070m), tarykh bghdad, th: bshar 'ewad, t1(dar alghrb alaslamy, byrwt 2002m), 1/392, 405 .
12. aldwry, 'ebdal'ezyz, alasnaf walhrf alaslamyh, mjlh alrsalh, al'edd:983 , 1952m, 132.
13. aldhby, abw 'ebdallh mhmd bn ahmd(t748h/1347h), tarykh alaslam wwfyat almshahyr wala'elam, th: bshar 'ewad, t1(dar alghrb alaslamy 2003m), 8/ 348 349, 10/383.
14. rays, rda, alnqabh wdwrha fy tnmyh w'ey altbqh al'emalyh, rsalh majstyr mqdmh ala mjls klyh al'elwm alansanyh walajtma'eyh, jam'eh al'erby altbsy tbsh 2015 2016), 39.
15. alshykhly, sbah abrahym, alasnaf walmhn fy al'esr al'ebasy, nshatha wttwrha, (alfrat llnshr waltwzy'e, byrwt 2010m), 73 169.
16. alshyrzy, abw alnjyb 'ebdalrhmn bn nsr(t590h/1193m), nhayh alrtbh altryfh fy tlb alhsbh alshryfh, (mtb'eh ljnh altalyf waltrjmh walnshr bla t), 41 97.
17. altbry, abw j'efr mhm bn jryr(310h/922m), tarykh alrsl walmlwk, t1(dar alktb al'elmyh, byrwt 1986m), 2/154, 3/366, 354, 11/62.
18. abw 'ebyd, alqasm bn slam(t224h/838m), ktab alamwal, th: khlyl hras, dar alfkr byrwt blat), 110 111.
19. alqlqshndy, ahmd bn 'ely(t821h/1418m), sbh ala'esha fy sna'eh alansha', (dar alktb al'elmyh, byrwt bla t), 11/ 24, 88 89.
20. alktany, mhmd 'ebdalhy bn 'ebdalkbyr(1382h/1962m), th: 'ebdallh alkhaldy, t2(dar alarqm, byrwt blat), 2/105 .
21. abn kthyr, abw alfda' asma'eyl bn 'emr(t774h/1343m), albdayh walnhayh, th: 'ely shyry, t1(dar ahya' altrath al'erby 1988m), 10/104, 12/130.
22. abn majh, abw 'ebdallh mhmd bn yzyd(t273h/886m), alsnn, th: mhmd 'ebdalbaqy, (dar ahya' alktb al'elmyh, hlb blat), 2/228 .
23. almawrdy, abw alhsn 'ely bn mhmd(t450h/1058m), alahkam alsltanyh, (dar alhdyth, alqahrh bla t), 372.
24. mjhwl, m'elf, aldkha'er walthf fy byr alsna'e'e walhrf, mkhtwt, (mktbh ghwta, alrqm: 903), 5 135.
25. abn mskwyh, abw 'ely ahmd bn mhmd(421h/1030m), tjarb alamm wt'eaqb alhmm, th: abw alqasm amamy,(shrwan, ayran 2000m), 7/142.
26. mstfa, slah 'ebd alhady, albsrh fy al'esr al'ebasy alawl,(almktbh albsryh) 10.

27. almqdsy, abw 'ebdallh mhmd bn ahmd(t380h/990m), ahsn altqasym fy m'erfh alaqalym, t3(mktbh mdbwly, alqahrh 1991), 128.

28. nasr khsrw, abw m'eyn nasr khsrw alhkym(t481h/1088m), sfr namh, th: yhya alkhshab, t3(dar alktab aljdyd, byrwt 1983m), 101103.

.29 aly'eqwby, ahmd bn ashaq(t 292h/904m),albldan, t1(dar alktb al'elmyh, byrwt 2001m), 36 149 .




Journal of Human Development and Education for specialized Research (JHDESR)
مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية (JHDESR)
http:// jhdesr.siats.co.uk e-ISSN 2462-1730
Vo: 6, No: 4, 2020 - المجلد 6 ، العدد 4، 2020م

Page from 705 to 723

الثقافة المؤسسية وأثرها على إدارة التغيير في مؤسسات مختارة في سلطنة عمان

INSTITUTIONAL CULTURE AND ITS IMPACT ON MANAGING CHANGE IN SELECTED INSTITUTIONS IN THE SULTANATE OF OMAN

Rresearcher / Ahmed bin Saeed bin Ali Al Busaidi

Supervision of Dr. Ismail Hussein Hamza

International Islamic University - Malaysia

a.said222@hotmail.com

Received 07|08|2020 - Accepted 20|08|2020 - Available online 15|10|2020

ABSTRAC :

This study discusses one of the important issues in the Omani affairs, through studying the impact of the institution’s culture on managing change in selected institutions in the Sultanate of Oman, through the emergence of the problem of low government performance versus performance in the private sector. From this standpoint, this field study came to shed light on the impact of the institution's culture on managing change in selected institutions in the Sultanate of Oman The study showed the role of the culture of the institution on managing change in government and private institutions in the Sultanate of Oman, as well as the presence of a direct positive and statistically significant impact of the culture of the institution on the management of change in government and private institutions in the Sultanate of Oman to a big degree.

الملخص:

: التنظيمات المهنية هي عبارة عن تكتلات حرفية عمالية ظهرت في المجتمع العربي الاسلامي منذ القرن الثالث الهجري/التاسع الميلاد ونظمت نفسها على شكل هيئات ادارية كل واحدة مستقلة عن الأخرى قامت على أساس الحرفة، إذ بدأت هذه التنظيمات تتبلور مع النمو والتطور الاقتصادي وظهور التخصص في الأسواق، فأصبح لكل سوق حرفة يجتمع عليها أصحابها، مثل الحدادون والنجارون والتجار والقصابون والنحاتون والبزازين وغيرها من

الحرف، ثم تطور الأمر الى تنظيم أنفسهم الى أشبه بالنقابات والهيئات، لها قوانينها وعاداتها، وتقسيماتها الادارية والاجتماعية، أدت دور اقتصادي واجتماعي وسياسي كبير وكانت لها علاقات مع سلطات الدولة العربية الاسلامية مبنية على أساس الشراكة والمصلحة الاقتصادية والاجتماعية.

Keywords: Institution culture, change management, government and private institutions

الكلمات المفتاحية: ثقافة المؤسسة ، إدارة التغيير ، المؤسسات الحكومية والخاصة .

المقدمة

تؤثر المنظمات على مختلف أنواعها تأثيرا كبيرا في حياة العاملين ولهذا تعتبر حقلا علميا كبيرا يدعوا الباحثين للدراسة والبحث والتحليل ، حيث تعرف المنظمة بأنها وحدة اجتماعية هادفة ذات تكوين إنساني منظم ومنسق بإرادة ووعي ، يتفاعل فيها الفرد والجماعة في حدود معينة نسبيا لتحقيق الأهداف المشتركة ، ويتم تأسيس المنظمة من العاملين والعلاقات بينهم وتقوم الإدارة فيها بتنظيم الموارد المتاحة لتحقيق أهدافها المخطط لها.العنزي (2016)

ولا يمكن استيعاب المجتمعات الحديثة بدون هذه المنظمات التي انتشرت حديثا لتقدم الخدمات للزبائن والعاملين فيها على حد سواء. العنزي (2016) حيث توجد علاقة وثيقة بين ثقافة المنظمة وأداء العاملين . كما تؤكدها دراسة العبرية (2018) .

وتأسيسا على ذلك يمكن القول بأن أهمية دراسة المنظمات من قبل المهتمين والباحثين تأتي من طبيعة التغيرات البيئية والتطور التكنولوجي وكونها وسيلة لإشباع الحاجات الإنسانية في المجتمع كما أنها أصبحت واحدة من أهم أسباب تطور الأفراد والجماعات والمجتمعات والدول . العنزي (2016) وأكدت دراسة المزروعي (2013) هذا التوجه حيث خلصت إلى أن للثقافة التنظيمية دور في تطوير السلوك الإداري .

وتعرف الثقافة التنظيمية بأنها نظام من القيم المشتركة والمعتقدات التي تتفاعل مع أفراد المنظمة ، وهيكلها ، ونظمها المختلفة لينتج عنها مجموعة من القواعد السلوكية أو ما يعرف بالكيفية التي يتم بها إنجاز العمل .اسحاق (2018) والتغيير كان موضعا للاهتمام من قبل علماء النفس والسياسة والإدارة والاقتصاد والكثير من التخصصات التي تنظر إلى أهمية التغيير وضرورة التفاعل مع متطلباته على أسس علمية وعملية .عليان (2015)

يبقى أن نؤكد هنا أن المشكلة لا تكمن في التغيير وإنما في إدارة التغيير وهذا ما يشير إليه فنشام و رودس والمشار إليهما في حريم والخشالي (2006) أن المشكلة الرئيسية لمنظمات اليوم هي إدارة التغيير ، فالتغيير عملية اجتماعية صعبة ومعقدة. والعنصر البشري يعد أهم مورد في المنظمات وذلك لان المنظمات في عصر دائم التنافسية لا يمكن أن تبقى ما لم يكن العنصر البشري على قائمة أولوياتها.

لذلك جات هذه الدراسة لتوضيح أثر الثقافة المؤسسية على إدارة التغيير في مؤسسات مختارة في سلطنة عمان من خلال العاملين في المؤسسات المختارة في عدة جوانب لوضع الأسس الصحيحة والسليمة لذلك.

مشكلة الدراسة

لاحظ الباحث من خلال التقارير الحكومية ، "تقرير تقييم الرؤية المستقبلية عمان 2020 للعام 2015" . والاحصائيات المعتمدة في سلطنة عمان أن هناك بونا واسعا في الأداء يميل إيجابا لمؤسسات القطاع الخاص وسلبا لمؤسسات الجهاز الحكومي ، ويفترض الباحث أن هذا الفرق في الأداء يعود إلى ثقافة المؤسسة وأثرها على إدارة التغيير حيث نجد أن مواطن يتشكى من إجراءات بيروقراطية في مفاصل العمل الحكومي في السلطنة تعطل الخدمة وتستهلك وقته وجهده وماله وأصبح ينادي بتغيير شامل لمنظومة العمل الحكومي وينادي بالحكومة الالكترونية (تغريدة مواطن على تويتر يشتكي من بيروقراطية العمل الحكومي) ، كما أكدت توصيات "ندوة الابتكار للازدهار "المنعقدة في مسقط في (مارس 2018) على تبسيط الإجراءات والبعد عن البيروقراطية وتفعيل الحكومة الالكترونية وتبني التغيير المنشود في المؤسسات كمدخل رئيسي في تطوير الأداء. وأوصى المؤتمر السنوي الثامن عشر " دور الحكومات في تحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030" المنعقد في مسقط في (نوفمبر2018) بالاتفاق على رؤية عربية وخارطة طريق لتنفيذ خطط التنمية المستدامة المواكبة للتغيير الذي يشهده العالم. كما أوصت " دراسة تمكين الشباب العماني للمساهمة في التنمية المستدامة " والتي تم إعدادها من قبل لجنة الشباب والموارد البشرية بمجلس الشورى في دور الانعقاد السنوي الثالث (2017 – 2018) على إيجاد نسبة مقبولة من القيادات الشابة العمانية في وحدات الجهاز الإداري للدولة وفي القطاع الخاص وفق سياسة مدروسة وممنهجة . وأقرت رؤية عمان 2040 الصادرة عن مكتب الرؤية 2040 لعام 2019على حوكمة الجهاز الحكومي وفق التوجه الاستراتيجي (جهاز حكومي مرن مبتكر وصانع للمستقبل قائم على مبادئ الحوكمة الرشيدة) كما أكدت الهيئة العامة لتقنية المعلومات عبر خطابها الالكتروني بتاريخ 15 / 5 / 2019 على مبادرة الابتكار الحكومي والتي تهدف إلى زيادة كفاءة عمل الأداء الحكومي عبر تحسين مجالات الخدمات والعمليات والإجراءات وإيجاد حلول ابتكارية للتحديات التي تواجهها عبر استخدام أنماط غير تقليدية وتوظيف التقنيات الحديثة .

ومن خلال الدراسات المحلية والعربية الأجنبية بالإضافة إلى التقارير الحكومية ، والتي أوصت بالمزيد من الدراسة في هذا المجال فإن الحاجة هنا تدعوا لهذه الدراسة من وجهة نظر الباحث وحسب توصيات الدراسات والتقارير الحكومية فأن مشكلة الدراسة الحالية تتمثل في وجود بون واسع في الأداء يميل إيجابا لمؤسسات القطاع الخاص وسلبا لمؤسسات الجهاز الحكومي في سلطنة عمان ، وقد يعود هذا البون إلى ثقافة المؤسسة حسب افتراض الباحث وبالتالي يستوجب دراسة هذه المتغيرات للوصول إلى حلول وتوصيات في هذا الجانب .ويمكن التعبير عن مشكلة الدراسة في السؤال التالي: هل يوجد تأثير لثقافة المؤسسة على إدارة التغيير في المؤسسات الحكومية والخاصة في سلطنة عمان ؟

أسئلة الدراسة

- ما دور ثقافة المؤسسة على إدارة التغيير من وجهة نظر العاملين ؟
- ما تأثير ثقافة المؤسسة على إدارة التغيير في المؤسسات الحكومية والخاصة في سلطنة عمان ؟

فرضيات الدراسة

- يوجد دور فاعل لثقافة المؤسسة على إدارة التغيير حسب وجهة نظر العاملين.
- يوجد تأثير مباشر لثقافة المؤسسة على إدارة التغيير في المؤسسات الحكومية والخاصة في سلطنة عمان

أهداف البحث

- التعرف على دور ثقافة المؤسسة على إدارة التغيير من وجهة نظر العاملين
- التعرف على تأثير ثقافة المؤسسة على إدارة التغيير في المؤسسات الحكومية والخاصة في سلطنة عمان

أهمية البحث:

الأهمية النظرية: وتشمل الأطر الفكرية حول الثقافة المؤسسية و إدارة التغير لإثراء المكتبة العربية بدراسة حديثة حول أثر الثقافة المؤسسية وأثرها على إدارة التغيير في مؤسسات مختارة في سلطنة عمان

الأهمية التطبيقية: وتتمثل في النتائج والتوصيات العلمية والعملية المتوقعة للبحث، كونها ستسهم في إلهام وتزويد صناع السياسات، ومتخذي القرارات بقطاع الإدارة.

حدود البحث:

– الحدود الموضوعية: يتناول البحث موضوع الثقافة المؤسسية وأثرها على إدارة التغيير في مؤسسات مختارة في سلطنة عمان

– الحدود المكانية: المؤسسات الحكومية التابعة لقانون الخدمة المدنية بسلطنة عمان والشركات المملوكة بنسبة أكبر لحكومة سلطنة عمان.

- **الحدود البشرية:** الإدارة الوسطى (مدراء الدوائر ومساعديهم رؤساء الأقسام) في مؤسستين من القطاع الحكومي (وزارة التربية والتعليم والهيئة العامة لحماية المستهلك) ومؤسسة من القطاع الخاص (الشركة العمانية للاتصالات عمانتل)

- **الحدود الزمنية:** خلال الفترة بين 2019 – 2020 م .

مصطلحات الدراسة

ثقافة المؤسسة : هو نظام من القيم المشتركة والمعتقدات التي تتفاعل مع أفراد المنظمة وهيكلها ونظمها المختلفة لينتج عنها مجموعة من القواعد السلوكية أو ما يعرف بالكيفية التي بها يتم إنجاز العمل . عليان (2015) ويعرفها الباحث إجرائيا : بأنها القيم والمعتقدات والقوانين التي تحكم عمل المؤسسة .

إدارة التغيير

محاولة لربط الأنشطة البشرية والمادية ضمن خطة عمل مدروسة محتوية على الإجراءات الإدارية النموذجية التي تهيمن على التغيير وتقرر اتجاهه ومداه .بومدين (2009) ويعرفها الباحث إجرائيا : بأنها مجموعة الأساليب والوسائل التي تستخدمها المؤسسة لإدارة التغيير بشكل فاعل يحقق الأهداف المنشودة.

أداء العاملين

إنجاز مهمة أو أداء عمل محدد أو نشاط معين ، بمعنى قيام الشخص بسلوك لتحقيق هدف . أبوالنصر(2012)

ويعرفه الباحث إجرائيا : جملة ما يقوم به الفرد من أعمال تحقق أهداف المؤسسة بحيث يمكن تقييمها.

نوع المؤسسة

المؤسسات الحكومية : هي تلك القطاعات التي تكون مملوكة للدولة وهي التي تخدم المجتمع ولا يمتلكها أفراد وتشرف عليها الدولة وتتكفل برواتب موظفيها . العبري (2014)

المؤسسات الحكومية الخاصة : هي تخصيص الشركات الحكومية وتحويل ملكيتها الحكومية إلى ملكية خاصة (قطاع خاص) بغرض تقليل الدعم الحكومي وتطوير الكفاءة والأداء . العبري (2014)

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولا: الدراسات المتعلقة بثقافة المؤسسة

دراسة العبرية (2018) " الثقافة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس وعلاقتها برضاهم الوظيفي" هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الثقافة التنظيمية بجامعة السلطان قابوس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وتحديد مستوى رضاهم الوظيفي ، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، وكانت الاستبانة الأداة الرئيسية لجمع البيانات وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس البالغ عددهم 903 في جميع كليات الجامعة وتم اختيار 260 عضوا بأسلوب العينة المتاحة غير الاحتمالية. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ارتفاع مستوى الثقافة التنظيمية في جامعة السلطان قابوس ، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط قوية وإيجابية بين مستوى الثقافة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس . وأوصت الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات في هذا المجال. دراسة الكمزارية (2017) " الثقافة التنظيمية وعلاقتها بصنع القرارات الإدارية في بعض الجامعات الخاصة بسلطنة عمان. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الثقافة التنظيمية وعلاقتها بصنع القرارات الإدارية في بعض الجامعات الخاصة بسلطنة عمان. اتبعت الدراسة المنهج الارتباطي لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها. وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة وبلغ مجموع عينة الدراسة 417 فردا وعينة الدراسة الفعلية بلغت 167 فردا من المجتمع الكلي للدراسة. وللإجابة على أسئلة الدراسة تم بناء استبانة مكونة من 47 فقرة موزعة على محورين ، واقع الثقافة التنظيمية وتضم أربعة مجالات هي : القيم ، المعتقدات ، الأعراف والتوقعات المستقبلية ، وواقع صنع القرارات الإدارية توصلت الدراسة إلى ان تقديرات أفراد عينة الدراسة على واقع الثقافة التنظيمية وواقع صنع القرارات الإدارية على بعض الجامعات الخاصة بدرجة عالية ، كما بينت الدراسة أنه توجد علاقة طردية بين الثقافة التنظيمية وعملية صنع القرارات الإدارية ، وأوصت الدراسة بالعمل على زيادة وعي الموظفين بالثقافة التنظيمية من خلال الدورات التدريبية وحلقات العمل ، وضرورة إشراك الموظفين في عملية صنع القرارات وتحديد الأهداف ورسم السياسات والتوجهات المستقبلية للمؤسسة.

الأدب النظري للثقافة المؤسسية

مفهوم الثقافة المؤسسية

تتعدد التعاريف التي يطلقها الباحثين والمفكرين منطلقين من عناصر التركيز الثقافية التي ينطلق كل واحد منها ، سواء مرئية كالحوافز والرقابة والاتصال وأساليب الإنتاج أو غير مرئية كالقيم والمعتقدات والاتجاهات وقدم الباحثين جملة تعاريف لثقافة المؤسسة حيث يعرفها عليان (2015) بأنها نظام من القيم المشتركة والمعتقدات التي تتفاعل مع أفراد المنظمة وهيكلها ونظمها المختلفة لينتج عنها مجموعة من القواعد السلوكية أو ما يعرف بالكيفية التي بها يتم إنجاز العمل .

التطور التاريخي للثقافة المؤسسية

لقد ساهم ظهور المدرسة السلوكية ونجاحها في بداية الاربعينات من القرن العشرين في بروز الثقافة التنظيمية والتي برزت بسبب النقد الموجه إلى النظريات الكلاسيكية ، منذ ذلك الوقت بدأ علماء السلوك وعلماء نظريات التنظيم في الاهتمام بترويج مدخل جديد للتحليل وهو ثقافة المنظمة ، حيث استعمل هذا المصطلح لأول مرة من قبل اليوت جاكس Elliot Jacques في سنة 1951 حيث كانت ثقافة المنظمة بالنسبة إليه هي طريقة التفكير والعمل المعتادة والتقليدية المنقولة من قبل الأفراد والتي تكون مقبولة ومفهومة ولو جزئيا من قبل الأشخاص الجدد .

علاقة الثقافة المؤسسية بإدارة التغيير

يرى عليان (2015) أن من أهم الاستراتيجيات التي تساعد المؤسسة على التعامل مع قوى التغيير الداخلية أو الخارجية تطوير ثقافة موجهة نحو التغيير بنجاح .كما يؤكد على اختلاف الثقافة باختلاف المؤسسة بحيث أن لكل مؤسسة ثقافتها الخاصة والتي تعد ميزة فريدة من ميزها التنافسية ، ويمكن تسليط الضوء على مجموعة من العوامل التي تساعد على إجراء التغيير في المؤسسة مثل مشاركة العاملين في التغيير وإجراء التغيير في الوقت المناسب والبدء في التغيير في المواقع المتوقع أن يتحقق فيها نجاح أكبر وعدم فرض التغيير والإدراك بأن التغيير الكبير يتطلب وقتا أطول. عليان (2015)

يرى الباحث أن هذه العلاقة علاقة بها نوع من التشابك بحيث لا يمكن تغيير على مستوى المؤسسة ما لم يكن هناك ثقافة حاضنة لهذا التغيير وإدارة عليا تؤمن بالتغيير وتؤمن أيضا بأن التغيير بحاجة إلى وقت وآليات عمل وجهد منظم .

الدراسات المتعلقة بإدارة التغيير

دراسة باكير (2017) "الإدارة الاستراتيجية وعلاقتها بمدى الحاجة لإحداث التغيير التنظيمي لدى العاملين" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الإدارة الاستراتيجية وعلاقتها بمدى الحاجة لإحداث التغيير التنظيمي في شركة المدينة للطلاء والمعاجين بمصراته في ليبيا ، قام الباحث باستخدام طريقة العينة العشوائية ، حيث تم اختيار عينة الدراسة بناء على عدد العاملين في الشركة محل التطبيق ، بلغ حجم مجتمع الدراسة 250 وعينة الدراسة 152وبلغت الاستمارات القابلة للتحليل 120 بنسبة استجابة 79% من العاملين وتوصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الاستراتيجية بأبعادها (التخطيط الاستراتيجي ، التنفيذ الاستراتيجي ،التقييم والرقابة الاستراتيجية) ومدى الحاجة لإحداث التغيير التنظيمي للعاملين ،وأوصت الدراسة بضرورة استخدام أسلوب الإدارة الاستراتيجية في التعرف على التغييرات المطلوبة في الشركة محل التطبيق .. دراسة السيابية (2011) " تطوير إدارة مدارس التعليم الأساسي بالمنطقة الداخلية في ضوء مدخل إدارة

التغيير"هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع تطوير إدارة مدارس التعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة التغيير بالمنطقة الداخلية ، ولإجراء هذه الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وأعدت استبانة تكونت من 79 فقرة موزعة على مجالات وأسئلة الدراسة ، وتألفت عينة الدراسة من 234 إداري ومعلم من مدارس التعليم الأساسي بالمنطقة الداخلية ، وتوصلت الدراسة إلى أن الممارسات الإدارية تمارس بمدارس التعليم الأساسي وبدرجة عالية ، من حيث مجالات الدراسة الأربعة (التخطيط والتنظيم واتخاذ القرار والمشاركة المجتمعية) وأن أكثر الممارسات الإدارية لإدارة التغيير ممارسة في مدارس التعليم الأساسي هو محور (التنظيم) وأوصت الدراسة على التأكيد على دعم القطاع الخاص من خلال المشاركة في تمويل خطط البرامج والأنشطة المدرسية التي تسعى إلى تطوير وتجديد العمل الإداري لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة للعملية التعليمية .

مفهوم التغيير وإدارة التغيير

التغيير كلمة مشتقة من الفعل الثلاثي غير، بمعنى تغير الشيء عن حاله ، وغير الشيء أي بدله وحوله ، أي جعله على غير ما كان عليه سابقا ..

ويشير التنزيل الحكيم إلى ذلك في سورة الأنفال ، الآية رقم 53" ذلك بأن الله لم يك مغيراً نعمة أنعمها على قوم حتى يغيروا ما بأنفسهم " ويقال تغايرت الأشياء أي اختلفت ابن منظور (1992) وفي هذا السياق يجب التفريق بين مفهومي التغير (Change) والتغيير (Changing) حيث يشير الأول إلى جملة التحولات التي تحدث للإفراد والأساليب وهو ظاهرة طبيعية ومستمرة في حياة المؤسسات ويحدث بشكل عفوي وتلقائي دون تخطيط مسبق ،أما التغيير (Changing) فهو عملية موجهة وهادفة تحدث بإدخال التحسين والتطوير

أنواع التغيير

يشير الكثير من الباحثين إلى أن هناك نوعين رئيسين من أنواع التغيير الدوري وآخرون وهما:

1-**التغيير المخطط** : وهو الذي يستهدف أهدافا محددة مسبقا عن طريق إحداث تعديل معين في المؤسسة أو أحد عناصرها وفقا لخطة زمنية . وقد عرفه سكبنز بأنه الأسلوب الإداري الذي تتحول بموجبه المؤسسة من حالتها الراهنة إلى صورة أخرى من صور تطورها المتوقعة . وعرفه زكي محمود هاشم بأنه محاولة مدروسة لتعديل وظيفة المؤسسة كليا أو جزئيا لزيادة الفعالية . وتجمع هذه التعاريف على أن التغيير المخطط مؤسسي كونه يقع داخل المؤسسة ، ومخطط كونه يستلزم اتفاق مسبق على إجراءات محددة من جميع الأطراف وينبع عن قصد إداري متبوع بخطة واضحة ويسعى إلى تحقيق أهداف ملموسة مخطط لها مسبقا ، يتسم بالفعالية ويقوم على الإبداع ، وقد ثبت علميا أن المؤسسات التي تشعر بالحاجة إلى التغيير قبل حدوث أي تغييرات بيئية ثم تخطط للتعامل مع هذه التغييرات عند حدوثها بطريقة منهجية ، هذه المؤسسات أكثر فعالية وكفاءة. صباحين (2012)

2-**التغيير العشوائي** : عرفه اللوزي (2002) بأنه التغيير الذي لا يكون مبنيا على خطة واضحة كما يراه صباحين (2012) أنه عبارة عن ردة فعل تقوم بها بعض المؤسسات لمعالجات طارئة أو مفاجئة نتيجة ضغوط تتعرض لها ، تنتج عنها نتائج غير مرغوبة . ويحدث هذا النوع من التغيير عندما لا تعطي إدارة المؤسسات اهتماما كبيرا في توقع التغييرات البيئية وتتحرك حينما تكون محاطة بالضغوط الخارجية أو الداخلية ، حينها فقط تقوم بمجموعة من الإجراءات الفورية الملموسة الروتينية قصيرة الأمد .

نماذج إدارة التغيير

1-نموذج كيرت لوين 1940 ((**Kurt Lewins** عليان (2015)

هذا النموذج من أقدم المحاولات الفكرية النظرية التي فسرت عملية التغيير على مستوى المنظمات وذلك عبر ثلاث مراحل متعاقبة وهي :

مرحلة الإذابة (**Unfreezing**) أو (**Refreezing**)

هذه هي مرحلة خلق الحاجة إلى التغيير والإحساس بأهميته وتسعى من خلالها قيادة المنظمة إلى التخلي عن الممارسات الحالية التي لم تعد مبررة في مجال العمل ، وذلك بتهيئة الأفراد إلى تقبل التغيير بعد إقناعهم بأهميته.

مرحلة التدخل للتغيير (**Chang**)

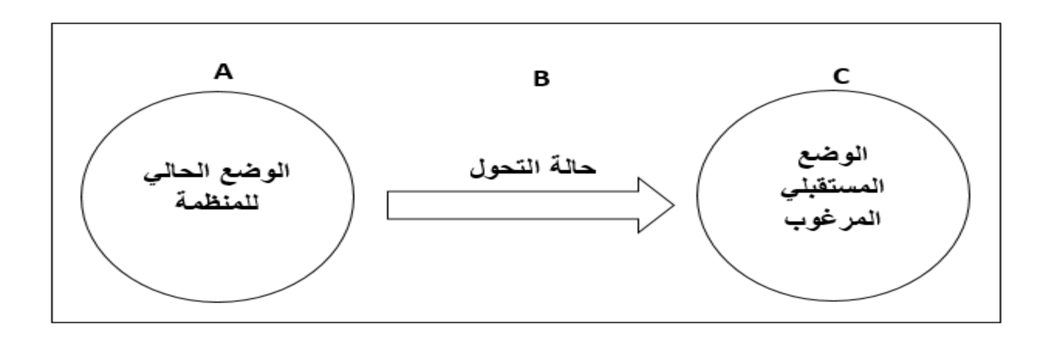
ويتم فيها إحلال الأفكار الجديدة (Mind Set) محل الأفكار القديمة التي تم استبعادها أو إذابتها . وهي خطوة صعبة ومرحلة معقدة بسبب ما يرافقها من مقاومة بوعي أو بدون وعي. لذلك فهي تتطلب ملاحظة ومتابعة وعناية شديدة ، وتوظيف المعرفة والخبرة على مستوى الإقناع أو التدريب أو استخدام التقنيات وطرق الاتصال الحديثة .

مرحلة إقرار وتثبيت الجديد (**Refreezing**)

وتهدف هذ المرحلة الوصول بالمنظمة إلى حالة من الاستقرار على ما تم تغييره من المهارات والسلوك وآليات العمل ، وهذه المرحلة مهمة بين رواد التغيير والمقاومين للتوصل إلى الحلول الوسطية ثم متابعة النتائج الإيجابية وإقرار ما انتهت عليه عملية التغيير.ويرى الباحث أن هذا النموذج من أفضل النماذج والتي يمكن تطبيقها بسهولة ويسر في المؤسسة لإحداث التغيير المطلوب .

2-نموذج **Mitchell and Larsson** والمشار إليه في عبدالله (2014)

أورد Mitchell and Larsson (1987) نموذج بسيط لعملية التغيير في المؤسسات أسماه "معالج التغيير" وهو في ثلاث خطوات وهي المرحلة A : وتشمل التعرف على الوضع الحالي للمؤسسة من مشكلات ومعوقات ، والمرحلة B : وهي عبارة عن مرحلة التحول وتشير إلى كيفية التحضير والاستعداد وتهيئة السلوكيات وتنفيذ التغيير وأخيرا المرحلة C : وهي مرحلة الرغبة في الوصول إلى الوضع المستقبلي المستهدف .وهذا النموذج يوضحه الشكل التالي :



وهذا النموذج من وجهة نظر الباحث هو نموذج عملي محدد بثلاث خطوات مهمة في عملية التغيير لعل أبرزها دراسة الوضع الحالي للمؤسسة قبل القيام بأي تغيير ويرى الباحث أهمية الاستفادة من هذا النموذج باعتبار أهميته وسهولة تنفيذه .

الإطار الإجرائي

منهج الدراسة

اتبع الباحث المنهج الكمي الوصفي التنبؤي لتحقيق أهداف الدراسة والذي يسمح بجمع البيانات من عدد كبير من أفراد مجتمع الدراسة ويمكن من وصف الظاهرة المدروسة والربط بين متغيرات هذه الظاهرة وجمع معلومات عن الوضع الحالي للتعرف على جوانب القوة والضعف وتم اتخاذ الأسلوب الميداني لجمع البيانات حول مشكلة البحث .كما وانطلق من تحليل الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالثقافة المؤسسية وإدارة التغيير ودور الثقافة المؤسسية في إدارة التغيير .

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من القيادات الوسطى في وزارة التربية والتعليم والهيئة العامة لحماية المستهلك والشركة العمانية للاتصالات عمانتل في سلطنة عمان وستقتصر هذه الدراسة على عينة عشوائية طبقية مكونة من مدراء الدوائر

ومساعديهم ورؤساء الأقسام الذين يعملون في هذه المؤسسات يبلغ حجمها313 مدير دائرة ومساعد مدير ورئيس قسم.

عينة الدراسة

طبقت هذه الدراسة على عينة طبقية عشوائية قوامها (313) فردا من مجتمع الدراسة .

طريقة اختيار العينة

تم اختيار العينة نظراً لعدم تجانس مجتمع الدراسة، كما أنها تعتبر من أفضل أنواع العينات، وأكثرها دقة في تمثيل المجتمع إحصائيا، وتحديداً إذا كان المجتمع غير متجانس من حيث الصفة أو الصفات المراد دراستها من متغيرات الدراسة .

أداة الدراسة

أعتمد الباحث استبانة لجمع البيانات من دراسة بعنوان أثر الثقافة التنظيمية وإدارة التغيير على أداء العاملين تم إعدادها في العام 2011 من قبل الباحث عمر أحمد الشمري حيث اشتملت هذه الأداة على (3) متغيرات و (16) بعدا و (122) سؤالا .

صدق الأداة

للتأكد من صدق مضمون أداة الدراسة ومصداقيتها وسلامة فقراتها فقد تم عرضها في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين وقد بلغ عددهم (8) محكمين ، من جامعة ليدز بالمملكة المتحدة وجامعة السلطان قابوس وجامعة نزوى ومعهد الإدارة العامة بسلطنة عمان والمركز العربي للتدريب التربوي بدولة قطر بالإضافة إلى عدد من القيادات العليا والممارسين للعمل الإداري في وزارة التربية والتعليم والهيئة العامة لحماية المستهلك .

ثبات الأداة

للتأكد من ثبات الأداة فقد قام الباحث بتطبيقها على عينة من ديوان عام الهيئة العامة لحماية المستهلك ووزارة التربية والتعليم وهما يمثلان مجتمع الدراسة ، تم اختيار العينة بشكل عشوائي وقد بلغ عدد أفراد العينة (50) فردا شملت مديري الدوائر ومساعديهم ورؤساء الأقسام .وقد تم استخراج معامل الاتساق الداخلي بطريقة ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) وأثبتت نتائج معامل الاتساق الداخلي ثبات الاداة حيث كانت قيمة كرونباخ الفا لجميع الابعاد أكثر من 0.70، كما هو موصى به .

تحليل ومناقشة بيانات الاستبانة

نمذجة المعادلات البنائية (**Structural Equation Modelling**)

استخدم الباحث برنامج سمارت بي إل إس Smart-PLS في عملية تحليل البيانات ، حيث شاع استخدام النمذجه بالمعادلة البنائية في البحوث والدراسات في السنوات القليلة الماضية نظراً لما توفره من إمكانيات للباحث من جهة ومن جهة أخرى وجود بعض البرمجيات الحاسوبية التي تسهل العمليات الحسابية المعقدة المرتبطة بها.

السؤال الأول: ما دور ثقافة المؤسسة على إدارة التغيير من وجهة نظر العاملين؟

يتضح من الجدول رقم (1) أن الانحرافات المعيارية لجميع أبعاد ثقافة المؤسسة جاءت أكبر أو تساوي (0) وبعلامة موجبة وبالتالي يتضح أن جميع الانحرافات طبيعية، أما المتوسط الحسابي فكان أعلاه (3.8403) وأدناه (3.0128) وبالتالي كانت المتوسطات عالية المستوى وفق تصنيف ليكرت الخماسي. حيث جاء البعد المرتبط بالرقابة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.74) ، تلاها في المرتبة الثانية البعد المرتبط بالعمل الجماعي بمتوسط حسابي(3.57) وفي المرتبة الثالثة جاء البعد المرتبط ب المشاركة في اتخاذ القرار (الرؤية المشتركة) بمتوسط حسابي (3.47) وفي المرتبة الأخيرة جاء البعد المرتبط بالإبداع التكيف بمتوسط حسابي (3.24) ويتضح من خلال النتائج أن اتجاهات معظم الاستجابات للمبحوثين عينة الدراسة تتجه نحو المتوسط وفق لمعيار ليكرت الخماسي وبمتوسط عام(3.501) ، كما يتضح من الجدول رقم (2) أن الانحرافات المعيارية لجميع أبعاد إدارة التغيير جاءت أكبر أو تساوي (0) وبعلامة موجبة وبالتالي يتضح أن جميع الانحرافات طبيعية، أما المتوسط الحسابي فكان أعلاه (3.9137) وأدناه (3.0319) وبالتالي كانت المتوسطات عالية المستوى وفق تصنيف ليكرت الخماسي. حيث جاء البعد المرتبط بالتغيير التكنولوجي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.76) ، تلاه في المرتبة الثانية البعد المرتبط بالسلطة / المسؤولية بمتوسط حسابي (3.57) وجاء في المرتبة الثالثة البعد المرتبط بالتدريب بمتوسط حسابي (3.53) وحصل البعد المرتبط بخطوط الاتصال على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.389) وجاء البعد المرتبط بمرونة الهيكل التنظيمي في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.387) وجاء البعد المرتبط بالقيادة في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (3.36) وجاء البعد المرتبط بصناعة القرار في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (3.32) فيما جاء البعد المرتبط بالتحفيز في المرتبة الخير بمتوسط حسابي (3.23) ويتضح من خلال النتائج أن اتجاهات معظم استجابات المبحوثين عينة الدراسة تتجه نحو المتوسط وفق لمعيار ليكرت الخماسي وبمتوسط عام (3.504) ، وبذلك يكون لثقافة المؤسسة دور على إدارة التغيير. ويتفق مع هذه النتيجة مع دراسة (الكمزارية،2017) من حيث وجود علاقة طردية بين الثقافة التنظيمية وعملية صنع القرار وكذلك دراسة (باكير،2017) التي أكدت على وجود علاقة إيجابية بين الإدارة الاستراتيجية والحاجة إلى إحداث التغيير التنظيمي للعاملين. ودراسة (Yukesl،2013) من حيث تأثير ثقافة المؤسسة على مستويات مقاومة التغيير. وتختلف هذه النتيجة من حيث درجة التأثير مع دراسة (الشريف،2014) والتي أشارت إلى ان الثقافة المؤسسية تميل إلى السلبية في التعامل مع

التغيير. ودراسة (الرقب، 2008) في أن دور الإدارة العليا في القيام بعملية التغيير غير كاف والتكنولوجيا الموجودة في الوزارات لا تدفع باتجاه تبني عملية التغير.

الجدول رقم (1) يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الثقافة المؤسسية

الفقرات	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
Oc1F1	الإبداع والتكيف	3.2077	1.04927
Oc2F1		3.0128	.98376
Oc3F1		3.2268	1.05747
Oc4F1		3.2524	1.00170
Oc5F1		3.3450	1.08417
Oc6F1		2.8626	1.03325
Oc7F1		3.8403	1.05005
Oc8F2	المشاركة في اتخاذ القرار (الرؤية المشتركة)	3.1853	1.07306
Oc9F2		3.5815	1.11253
Oc10F2		3.5974	.95286
Oc11F2		3.5655	1.02048
Oc12F2		3.4281	1.16936
Oc13F3	العمل الجماعي	3.7444	.99285
Oc14F3		3.5751	1.00078
Oc15F3		3.5687	.99159
Oc16F3		3.3706	.98549
Oc17F3		3.5080	1.04426
Oc18F3		3.6773	.86678
Oc19F4	الرقابة	4.1438	.85584
Oc20F4		3.8019	.91588
Oc21F4		3.7380	1.01039
Oc22F4		3.2173	1.09957
Oc23F4		3.7827	.86459
Oc24F4		3.7796	.80819

إدارة التغيير:

الجدول رقم (2) يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير إدارة التغير

الفقرات	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
CM1AF1CH	مرونة الهيكل التنظيمي	3.3930	1.03259
CM2AF1CH		3.1853	1.10252
CM3AF1CH		3.3067	1.12739
CM4AF1CH		3.4952	.99718
CM5AF1CH		3.5559	1.07607
CM6AF2CH	السلطة / المسؤولية	3.5942	.95654
CM7AF2CH		3.4217	1.00373
CM8AF2CH		3.3546	1.02475
CM9AF2CH		3.5080	1.07749
CM10AF2CH		3.6613	.98401
CM11AF2CH		3.7220	.91780
CM12AF2CH		3.5942	.89419
CM13AF2CH		3.7572	.98636
CM14AF3CH	خطوط الاتصال	3.3227	1.14131
CM15AF3CH		3.4185	1.21973
CM16AF3CH		3.0351	1.01054
CM17AF3CH		3.3450	1.07824
CM18AF3CH		3.4633	1.14890
CM19AF3CH		3.4537	1.00253
CM20AF3CH		3.5335	1.02516
CM21AF3CH		3.5431	1.05561
CM22AF4CH	صناعة القرار	3.2300	1.05830
CM23AF4CH		3.1310	1.14022
CM24AF4CH		3.3099	1.02366
CM25AF4CH		3.2939	1.22600
CM26AF4CH		3.4537	.97003

1.03494	3.5144		CM27AF4CH
1.01332	3.8658		CM28BF5TEC
1.11821	3.7125		CM29BF5TEC
1.18506	3.6965		CM30BF5TEC
1.10368	3.6805		CM31BF5TEC
.96181	3.8818		CM32BF5TEC
.89634	3.9137	التغيير التكنولوجي	CM33BF5TEC
.96179	3.9649		CM34BF5TEC
1.03675	3.7981		CM35BF5TEC
.91815	3.7685		CM36BF5TEC
.87618	3.8946		CM37BF5TEC
.96192	3.8371		CM38BF5TEC
1.03567	3.7859		CM39BF5TEC
.95314	3.6677		CM40BF5TEC
1.09583	3.6070		CM41BF5TEC
1.05244	3.5463		CM42BF5TEC
1.04465	3.5751		CM43BF5TEC
1.04546	3.6294		CM44CF6TR
1.10045	3.4633		CM45CF6TR
1.22023	3.3067		CM46CF6TR
1.08921	3.4824		CM47CF6TR
1.09379	3.5559	التدريب	CM48CF6TR
1.03497	3.3610		CM49CF6TR
.88791	3.7668		CM50CF6TR
1.01301	3.5815		CM51CF6TR
1.01578	3.6422		CM52CF6TR
1.32363	3.1182		CM53CF7R
1.21381	3.0319	التحفيز	CM54CF7R
1.31036	2.8019		CM55CF7R
1.05139	3.2268		CM56CF7R

1.28363	3.2109		CM57CF7R
1.06419	3.6486		CM58CF7R
.97612	3.5974		CM59CF7R
1.08528	3.5495		CM60CF8L
1.08284	3.5879		CM61CF8L
1.00676	3.5080		CM62CF8L
1.01374	3.5719	القيادة	CM63CF8L
1.03460	3.5788		CM64CF8L
1.14542	3.3514		CM65CF8L
1.12197	3.3674		CM66CF8L

السؤال الثاني: ما تأثير ثقافة المؤسسة على إدارة التغيير في المؤسسات الحكومية والخاصة في سلطنة عُمان ؟

من خلال نتائج الجدول رقم (3) يتضح بان هذه الفرضية البحثية ذات دلالة معنوية إحصائية حيث إن **T Statistics** كانت (33.933) وهي قيمة عالية لأنها أعلى من القيمة الموصي بها للدلالة (1.964) وأكبر من القيمة (2) وكانت نتيجة **P Values** الدلالة الإحصائية كانت (0.000) وهي قيمة أقل من القيمة الموصى بها (0.05) وهذه القيم تدعم قبول هذه الفرضية. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى رغبة الحكومة في سلطنة عُمان إلى تغيير إيجابي فاعل في كافة المؤسسات والذي يؤكده اعتماد برنامج وطني متكامل لإدارة التغيير وفقا لرؤية عمان 2040، كما أن المواطن يتطلع إلى خدمات رقمية فاعلة يكون التغيير التكنولوجي حاضرا وبقوة فيها مما دفع بالحكومة إلى استحداث وزارة للتقنية والاتصالات في العام 2019 وفق المرسوم السلطاني رقم 63 /2019 بعدما كانت هيئة لتقنية المعلومات في إشارة صريحة إلى التحول إلى حكومة رقمية تتفاعل مع التغيير

وتدعم هذه النتيجة دراسة (الكمزارية،2017) من حيث وجود علاقة طردية بين الثقافة التنظيمية وعملية صنع القرار وكذلك دراسة (باكير،2017) التي أكدت على وجود علاقة إيجابية بين الإدارة الاستراتيجية والحاجة إلى إحداث التغيير التنظيمي للعاملين . وتختلف هذه النتيجة من حيث درجة التأثير مع دراسة (المزروعي ،2013) في أن تقدير أفراد عينة الدراسة للثقافة التنظيمية جاءت متوسطة ودراسة (الشريف،2014) والتي أشارت إلى ان الثقافة المؤسسية تميل إلى السلبية في التعامل مع التغيير. ودراسة (الرقب، 2008) في أن دور الإدارة العليا في القيام بعملية التغيير غير كاف والتكنولوجيا الموجودة في الوزارات لا تدفع باتجاه تبني عملية التغير.

الجدول رقم (3)

قيمة تي الاحصائية					
	العلاقة بين المتغيرات (فرضيات الدراسة	العينة الاحصائية (O)	الانحراف المعياري	قيمة تي الاحصائية	الدلالة الاحصائية
	ثقافة المؤسسة -> التغيير	**0.766**	**0.023**	**33.933**	**0.000**

نتائج الدراسة والتوصيات

النتائج

1- يوجد دور لثقافة المؤسسة على إدارة التغيير
2- يوجد تأثير إيجابي مباشر ودال إحصائيا لثقافة المؤسسة على إدارة التغيير في المؤسسات الحكومية والخاصة في سلطنة عُمان

التوصيات

1- الاهتمام بإرساء ثقافة مؤسسية تقوم على الرقابة والعمل والجماعي والمشاركة في اتخاذ القرار في المؤسسات الحكومية والخاصة في سلطنة عُمان
2- تتضمين البرامج التدريبية في المؤسسات الحكومية والخاصة نصيبا لثقافة المؤسسة على مستوى الإدارة الوسطى والعليا
3- الاهتمام بإدارة التغيير على المستوى الحكومي والخاص
4- الاهتمام بإعداد برامج وطنية في إدارة التغيير مع الحرص على حسن تنفيذها وتقييمها

الخاتمة

تناولت هذه البحث أحد المواضيع الهامة في الشأن العماني، وذلك من خلال دراسة الثقافة المؤسسية وأثرها على إدارة التغيير في مؤسسات مختارة في سلطنة عمان ، حيث تطرق الباحث إلى مجموعة من الدراسات المحلية والعربية والدولية ذات الارتباط بمتغيرات البحث مما أعطى ثراء للدراسة من حيث أوجه التشابه والاتفاق والاختلاف. ميدانيا طبق الباحث المنهج الكمي الوصفي التنبؤي لتحقيق أهداف البحث والذي يسمح بجمع البيانات من عدد كبير من أفراد مجتمع البحث ، خلص هذ البحث لمجموعة من الاستنتاجات من أهمها وجود تأثير إيجابي مباشر ودال إحصائيا لثقافة المؤسسة على إدارة التغيير في المؤسسات الحكومية والخاصة في سلطنة عُمان كما خلص الباحث

لمجوعة من التوصيات لعل من أهمها الاهتمام بإرساء ثقافة مؤسسية تقوم على الرقابة والعمل والجماعي والمشاركة في اتخاذ القرار في المؤسسات الحكومية والخاصة في سلطنة عُمان والاهتمام بإدارة التغيير . وتضمين البرامج التدريبية في المؤسسات الحكومية والخاصة نصيبا لثقافة المؤسسة على مستوى الإدارة الوسطى والعليا والاهتمام بإعداد برامج وطنية في إدارة التغيير مع الحرص على حسن تنفيذها وتقييمها.

المصادر والمراجع

References:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

الرسائل الجامعية:

1. bdr bn hmd bn slyman al'eamry.(2013).athr tmkyn al'eamlyn fy mstwa ada'ehm kma yrah r'esa' alaqsam fy mrakz alwzarat bsltnh 'eman. rsalh majstyr: klyh edarh almal wala'emal , jam'eh al byt.
2. hydr, byba hamd 'ely.(2018m).edarh altghyyr wathrha 'ela ada' al'eamlyn fy albnwk altjaryh alkwytyh. rsalh majstyr, alardn: klyh alaqtsad wal'elwm aledaryh ,jam'eh al albyt.
3. khdyjh bnt ywsf bn salh alfarsy .(2006).athr wza'ef edarh almward albshryh fy thqyq altghyyr altnzymy fy alwzarat almrkzyh fy sltnh 'eman (drash mydanyh).rsalh majstyr :klyh aldrasat al'elya , aljam'eh alardnyh.
4. khmys bn mhmd bn khmys almzrw'ey (2013).dwr althqafh altnzymyh fy astratyjyat ttwyr alslwk aledary fy wzarh altrbyh walt'elym bsltnh 'eman .rsalh majstyr ,twns :klyh al'elwm alensanyh walajtma'eyh ,jam'eh twns
5. alshmry, 'emr ahmd.(2011).athr altfafh altnzymyh wedarh altghyyr 'ela ada' al'eamlyn :halh drash fy shrkh khrba' mntqh arbd. rsalh majstyr, alardn :klyh alaqtsad wal'elwm aledaryh ,jam'eh alyrmwk.
6. sabr yhya mrzwqy hmd 'etyh.(2011).ahmyh edarh altghyyr kmdkhl lthsyn jwdh ada' alqta'e alsyahy. rsalh majstyr: klyh alsyahh walfnadq ,jam'eh hlwan.
7. n'eymh bnt mrhwn bn s'eyd al'emyry.(2012).tathyr mmarsat edarh altghyyr 'ela mstwa alada' fy mdras mhafzh shmal albatnh fy sltnh 'eman. rsalh majstyr, jam'eh m'eth.
8. wtban mhda altbynawa.(2007)astratyjyat edarh altghyyr fy almnzmat al'eamh drash ttbyqyh 'ela wzarh al'eml balmmlkh al'erbyh als'ewdyh.rsalh majstyr,klyh alaqtsad wal'elwm alsyash ,jam'eh alqahrh.
9. alktb al'erbyh
10. ehsan dhsh jlab .(2011).edarh alslwk altnzymy fy 'esr altghyyr .'eman : dar sfa' llnshr waltwzy'e
11. ehsan dhsh jlab.(2016).edarh alslwk alansany fy almnzmat.'eman :dar sfa' llnshr waltwzy'e
12. ahmd mahr .(2014).edarh altghyyr. aleskndryh: aldar aljam'eyh
13. ahmd mahr .(2018).alslwk altnzymy mdkhl bna' almharat . aleskndryh: aldar aljam'eyh
14. jmal mhmd 'ebdallh .(2015). edarh altghyyr walttwyr altnzymy. 'eman: dar alm'etz llnshr waltwzy'e
15. rbhy mstfy 'elyan .(2015).edarh altghyyr .'eman: dar sfa' llnshr waltwzy'e
16. s'ed 'ely al'enzy .(2016)nzryh almnzmh walslwk altnzymy .bghdad :aldakrh llnshr waltwzy'e
17. 'ebdallh bn 'ebd alghny altjm.(2013)alttwyr altnzymy almfahym –alnmadj-alastratyjyat.jdh: dar hafz llnshr waltwzy'e
18. ghny dham alzbydy, 'ebd alnasr 'elk hafz, hsyn wlyd hsyn. (2015m). adarh alslwk altnzymy.'eman:dar ghyda' llnshr waltwzy'e

19. mhmwd slman al'emyan .(2017)alslwk altnzymy fy mnzmat ale'emal .'eman: dar wa'el llnshr waltwzy'e
20. m'etz syd 'ebdallh .(2014).edarh altghyyr altnzymy alass alnzryh walmharat walttbyqat al'emlyh .(j 2) .alqahrh: mktbh alanjlw almsryh
21. m'etz syd 'ebdallh .(2014).edarh altghyyr altnzymy alass alnzryh walmharat walttbyqat al'emlyh .(j1) .alqahrh: mktbh alanjlw almsryh
22. mhdyd fatmh alzhra' .(2018).althqafh altnzymyh w'emlyh sn'e alqrar bmnzmat ala'emal. alardn : zmzm nashrwn wmwz'ewn

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Cullen , K., Edwards,B., Casper,W & Gue, K. (2014). Employees’ Adaptability and Perceptions of Change-Related Uncertainty: Implications for Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Performance. J Bus Psychol, 29,269–280.
2. Herold , D., Fedor,D & Caldwell, S . (2008). The Effects of Transformational and Change Leadership on Employees’Commitment to a Change: A Multilevel Study. Journal of Applied Psychology, 93 (2), 346–357.
3. Voet , J & Vermeeren,B. (2017). Change Management in Hard Times: Can Change Management Mitigate the Negative Relationship Between Cutbacks and the Organizational Commitment and Work Engagement of Public Sector Employees?. American Review of Public Administration, 47(2), 230– 252.
4. Stumpf , S., Tymon,W., Favorito, N & Smith, R. (2013). Employees and change initiatives: Intrinsic rewards and feeling valued . Journal of Business Strategy, 34 (2), 21-29.
5. Shin,J., Seo,M., Shapiro,D. & Taylor, S. (2015). Maintaining Employees’ Commitment to Organizational Change: The Role of Leaders’ Informational Justice and Transformational Leadership. The Journal of Applied Behavioral Science, 51(4) ,501–528.
6. Krejcie&Morgan in their 1970 article”Determining sample size for Research Activities”(Educational and Psychological Measurement,#30,pp.607-6



Journal of Human Development and Education for specialized Research (JHDESR)
مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية (JHDESR)
http:// jhdesr.siats.co.uk e-ISSN 2462-1730
المجلد 6 ، العدد 4، 2020م - Vo: 6, No: 4, 2020



Page from 725 to 750

معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي لدى طالبات المرحلة الثانوية من وجهة نظر معلمات مقرر التاريخ في المملكة العربية السعودية

OBSTACLES TO DEVELOPING FUTURE THINKING SKILLS FOR HIGH SCHOOL STUDENTS FROM THE POINT OF VIEW OF HISTORY COURSE TEACHERS IN THE KINGDOM OF SAUDI ARABIA

إعداد الباحثة الماجستير

الباحثة: تغريد ضاوي شمروخ العنزي

تخصص المناهج وتدريس التاريخ

كلية التربية بجامعة جدة

2000174@uj.edu.sa

1442هـ-2020م

Received 07|08|2020 - Accepted 20|08|2020 - Available online 15|10|2020

Abstract

he aim of the current research is to find out the obstacles to developing future thinking skills among high school students from the point of view of the history course teachers in the Kingdom of Saudi Arabia, and the researcher used the descriptive survey approach, and the researcher took the questionnaire as a tool to obtain two axes. History from the point of view of the parameters And the results of the research found that there are statistically significant differences at the level of significance (0.05) between the viewpoint of the sample members from the teachers of the history course on determining the availability of future thinking skills among secondary school students in Al-Qunfudhah Governorate according to the difference in the variable of experience in the field of teaching, and the absence of differences Statistical significance between the viewpoint of the sample members from the history course teachers on identifying obstacles to developing future thinking skills among secondary school students in Al-Qunfudhah governorate according to the difference in the variable of experience in the field of teaching.

ملخص

هدف البحث الحالي إلى معرفة معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي لدى طالبات المرحلة الثانوية من وجهة نظر معلمات مقرر التاريخ في المملكة العربية السعودية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، واتخذت الباحثة الاستبانة كأداة للبحث وتضمنت محورين الأول مهارات التفكير المستقبلي والمحور الثاني معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي عند تدريس التاريخ من وجهة نظر المعلمات، وتوصلت نتائج البحث الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين وجهة نظر أفراد العينة من معلمات مقرر التاريخ حول تحديد مدى توافر مهارات التفكير المستقبلي لدى طالبات المرحلة الثانوية في محافظة القنفذة تبعًا لاختلاف متغير الخبرة في مجال التدريس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر أفراد العينة من معلمات مقرر التاريخ حول تحديد معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي لدى طالبات المرحلة الثانوية في محافظة القنفذة تبعًا لاختلاف متغير الخبرة في مجال التدريس.

Keywords: Future thinking skills.

الكلمات المفتاحية: مهارات التفكير المستقبلي

مقدمة

يشهد العصر الحالي تطورات سريعة في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وأصبح لزامًا على التعليم أن يواكب التغيرات التي أحدثت انفجارًا معرفي وتسارع تكنولوجي.

لذلك أصبح من الضروري خلق جيل يفكر في جميع مجالات حياته، وقادر على حل مشكلاته، وينمي مهاراته في التفكير نحو قضايا المستقبل، ويطور نظرته للحياة المستقبلية حيث التفكير المستقبلي من طرق تعليم التفكير في القرن الحادي والعشرين، إذ قامت ثورة لدراسة تطوير المناهج وتعليم التفكير المستقبلي، تطالب بالتكامل بين المحتوى التعليمي وطرق التدريس مع مهارات التفكير الأساسية المستقبلية داخل المناهج الدراسية(المطيري،2019).

وتعد المواد الاجتماعية وتحديدًا التاريخ من أكثر المواد اهتمامًا بتنمية مهارات التفكير المستقبلي بحكم طبيعة العلم، حيث أنها وثيقة الصلة بالأحداث الماضية والمعاصرة، والمشكلات المستقبلية المتعلقة بهذه الأحداث، وتأتي أهداف تدريسها لتؤكد على أهمية اكتساب مهارات التفكير المستقبلي، فمن أهداف تدريسها تنمية العقلية المفكرة في أبعاد الماضي والحاضر والمستقبل(وحش،1997،165)

ومن هذا المنطلق أجرى الباحثون والتربويون دراسات تهدف الى اصلاح مناهج التاريخ وتدريسها وفق الاتجاهات الحديثة، حتى يمكنها من تأدية دورها المأمول بفعالية، بعد أن أثارت مخرجات تدريس التاريخ التي كانت دون المأمول تساؤلات التربويون التي تطلبت حلولًا لتحسين العملية التعليمية والتعلمية للطلاب فقد أشارت عدة دراسات إلى وجود ضعف في مهارات التفكير المستقبلي لدى الطلاب كدراسة إيمان عبدالوارث (2016)، وفي مناهج التاريخ

بشكل خاص دراسة عطية(2019) وعرنوس (2018) التي دلتا على تدني مستوى الطلاب في مهارات التفكير المستقبلي عند دراستهم لمقرر التاريخ.

وتعرف مهارات التفكير المستقبلي بأنها العملية العقلية التي يقوم بها الطالب بغرض التنبؤ بموضوع، أو قضية، أو مشكلة ما مستقبلًا وحلها، أو الوقاية من حدوثها، او التعرض لأضرارها وفقًا لما يتوافر لديه من معلومات مرتبطة بها حاليًا (هاني، 2016،81). أي أن مهارة التفكير المستقبلي تقوم على فهم وإدراك تطور الاحداث من الماضي مرورًا بالحاضر إلى امتداد زمني مستقبلي، فهي وثيقة الصلة بالأحداث الماضية والمعاصرة والمشكلات المستقبلية المتعلقة بهذه الاحداث.

نستنتج من التعريف مدى ارتباط مهارات التفكير المستقبلي بمقرر التاريخ مما يؤكد إلى أهمية تنمية مهارات التفكير المستقبلي لدى الطلاب عند تدري مقرر التاريخ، وقد جاءت عدة دراسات تؤكد على أهمية تنمية مهارات التفكير المستقبلي عند تدريس التاريخ كدراسة دراسة فايزة وإبراهيم وعبدالعال (2019)، **لذلك جاء هذا البحث للوقوف على معرفة معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي لدى طالبات المرحلة الثانوية من وجهة نظر معلمات التاريخ**

مشكلة البحث:

بناء على ما سبق من معطيات اهتمت المؤتمرات على جميع المستويات بالتفكير المستقبلي ومنها المؤتمر العربي القومي للجميع عام (2000) والذي استهدف دراسة التحديات المستقبلية التي تواجه الأمة العربية في مجال التربية ووضع الأولويات للمرحلة القادمة واجتماع وزراء التربية العرب عام (2000) والذي وضع خطة إجرائية لبناء مدرسة المستقبل.

فقد أوصت المؤتمرات والمنتديات جميعًا بما يلي:

- ضرورة تضمين البعد المستقبلي في عملية تطوير جميع المناهج
- أهمية مواجهة المستقبل وتحدياته من أجل تفادي أزمات وقضايا ومشاكل المستقبل بطريقة علمية مستنيرة وذلك من خلال الاهتمام بالتعليم المستقبلي
- أهمية وضرورة تنمية مهارات التفكير المستقبلي لدى الطلاب في مختلف المراحل التعليمية من أجل إعداد جيل قادر على مواجهة المستقبل والتعامل مع معطياته.

وفي ذات السياق جاءت رؤية المملكة العربية السعودية لتؤكد على إعداد المواطن المسؤول المزود بقدر كبير من الثقافة الاجتماعية التي تؤهله للمشاركة بفاعلية في حل المشكلات التي يعاني منها مجتمعه وتؤثر في حياته، وذلك من خلال تنمية مهارات تفكير ه في حل المشكلات المستقبلية، وارتبط ذلك بالأهداف الاستراتيجية للتحول الرقمي، حيث تنبثق مبررات أهمية تعليم التفكير المستقبلي من افتراض افتراض أنها ذهنية قابلة للتعلم والتدريب ومن الممكن ان يتقدم فيها المتعلم خطوات كبيرة (قطامي، 204).

ومن خلال عمل الباحثة كمشرفة تربوية في الميدان التربوي فقد لاحظت أثناء تنفيذ الأساليب الإشرافية حضور زيارات صفية لمعلمات التاريخ لوحظ أن هناك تدني في مستوى مهارات التفكير المستقبلي لدى الطالبات والذي

اتضح من خلال نتائج الاختبارات التشخيصية للطالبات التي كانت نتائجها دون المأمول، وأظهرت انخفاض مستوى مهارات التفكير المستقبلي لدى الطالبات والتي انطلق البحث من خلالها لمعرفة معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي لدى طالبات المرحلة الثانوية، و يتمثل سؤال البحث الرئيسي على النحو التالي:

ما معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي لدى طالبات المرحلة الثانوية من وجهة نظر معلمات مقرر التاريخ في المملكة العربية السعودية؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مدى توافر مهارات التفكير المستقبلي لدى طالبات المرحلة الثانوية من وجهة نظر معلمات مقرر التاريخ في محافظة القنفذة؟
- ما معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي لدى طالبات المرحلة الثانوية من وجهة نظر معلمات مقرر التاريخ في محافظة القنفذة؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

- الكشف عن مدى توافر مهارات التفكير المستقبلي اللازمة عند تدريس التاريخ لدى طالبات المرحلة الثانوية من وجهة نظر معلمات مقرر التاريخ بمحافظة القنفذة.
- التعرف على معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي عند تدريس التاريخ لدى طالبات المرحلة الثانوية من وجهة نظر معلمات مقرر التاريخ بمحافظة القنفذة.

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث من خلال تناوله لمشكلة تتفق مع اتجاهات البحث التربوي الحديثة التي تركز على مجال التفكير المستقبلي، ويتناول البحث مهارات التفكير المستقبلي اللازمة تنميتها لدى طالبات المرحلة الثانوية وهذا يتفق مع الاتجاهات الحديثة في تطوير العملية التعليمية والتربوية لدى الطلاب وتوجيها نحو تنمية مهارات التفكير ويمكن إجمالي الأهمية البحث على النحو التالي:

- إلقاء الضوء على التفكير المستقبلي كمتغير حديث والتعرف على معوقاته ومهاراته التي يمكن في ضوئها تطوير العملية التعليمية والتربوية
- تقديم قائمة تتضمن أهم مهارات التفكير المستقبلي اللازمة تنميتها لدى طالبات المرحلة الثانوية
- يسهم البحث في تعريف العاملين والمسؤولين في حقل التعليم على أهم معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي لدى طالبات المرحلة الثانوية
- فتح آفاق وتوجيه أنظار الباحثون التربويون لموضوعات بحثية جديدة في تنمية مهارات التفكير المستقبلي لدى الطالبات.

حدود البحث:

الحد الموضوعي: اقتصر البحث على التعرف على مهارات التفكير المستقبلي عند تدريس التاريخ لدى طالبات المرحلة الثانوية ومعرفة معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي عند تدريس التاريخ لدى الطالبات من وجهة نظر معلمات مقرر التاريخ.

الحد البشري: عينة من معلمات التاريخ

الحد المكاني: معلمات مقرر التاريخ المرحلة الثانوية بمحافظة القنفذة لعام 1441/1442

مصطلحات البحث:

مهارات التفكير المستقبلي: يعرف السعدي (2008،60) التفكير المستقبلي بأنه" العملية التي تقوم على فهم وإدراك تطور الحدث أو أحداث من الماضي مرورا بالحاضر إلى امتداد زمني مستقبلي لمعرفة اتجاه وطبيعة التغير اعتمادا على استخدام معلومات متنوعة عن الحاضر وتحليلها والاستفادة منها لفهم المستقبل".

وتعرف الباحثة مهارات التفكير المستقبلي إجرائيًا بأنها مجموعة من العمليات العقلية التي يمارسنها طالبات المرحلة الثانوية وتتضمن التنبؤ وتوقع النتائج، والتقييم والتخيل وحل المشكلات المستقبلية، واتخاذ القرارات المناسبة في المستقبل.

الإطار النظري:

مفهوم مهارات التفكير المستقبلي:

عرفها حافظ (2015، 482) بأنها القدرة على صياغة فرضيات جديدة، والتوصل إلى ارتباطات جديدة، باستخدام المعلومات المتوفرة، والبحث عن حلول جديدة، وتعديل الفرضيات، وإعادة صياغتها عند اللزوم، ورسم البدائل المقترحة ثم صياغة النتائج.

وعرفتها سليمان (2017، 8) بأنها مجموعة من المهارات التي تمكن الطلاب من توقع الأحداث في المستقبل، والقدرة على التنبؤ بنتائجها وآثارها، والتصور المستقبلي لتطوراتها بناء على فهمهم للحاضر وتحليله.

في ضوء ما سبق يتضح أن مفهوم مهارات التفكير المستقبلي بأنها ممارسة الطلاب لمجموعة من العمليات العقلية كالتنبؤ وحل المشكلات واتخاذ القرار لمواجهة المشكلات والتحديات المستقبلية.

أهمية التفكير المستقبلي:

أكدت الكثير من الدراسات على أهمية الاهتمام بمهارات التفكير المستقبلي حيث ترى دراسة السعدي (2008) وعارف (2012)، وهاني (2016) أن الاهتمام بمهارات التفكير المستقبلي يؤدي إلى:

- المشاركة الإيجابية للطالب في صناعة المستقبل
- ينمي لدى الطالب عدة مهارات كمهارة إدارة الازمات، وإنتاج أفكار جديدة للوصول إلى الحل المناسب للمشكلة أو القضية التي تواجهه في حل المستقبل
- إعطاء الطالب الخبرة المسبقة عن المستقبل ينمي لديه مهارات التركيب والتعميم، والتصور والتخيل النشط للاحتمالات المستقبلية

- يكسب الطلاب المرونة والتكيف في التفكير والأداء
- تجعل الطالب يقوم بتحليل ما يعرفه عن الأحداث الحالية، وتطبيق تلك المعرفة من أجل اتخاذ القرارات المستقبلية السليمة في المستقبل
- تنمي لدى الطالب القدرة على طرح التساؤلات المثيرة للجدل وحل المشكلات بطرق إبداعية، والسرعة في التفكير عند مواجهة المواقف غير المتوقعة.

معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي:

لقد أشار أبو عرفة (2005) إلى مجموعة من معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي في التعليم وتتمثل فيما يلي:

- اعتماد المعلمون على السبورة فقط عند شرح الدرس.
- اعتقاد الكثير بأن المعلم لابد أن يكون مسيطر داخل الفصل الدراسي، وصاحب الكلمة الأولى، وأن المقرر هو مصدر المعرفة الوحيد الذي يستقي منه الطلاب معلوماتهم.
- تركيز المعلم عند توجيه الأسئلة على مجموعة الطلاب النشيطين، ويحرم البقية من فرصة الإجابة ومشاركة آرائهم، وطرح الاستفسارات.
- تمسك الكثير من المعلمين بوجهات نظرهم الخاصة وعدم تقبل أفكار الطلبة، التي تتعارض مع أفكارهم.
- تركيز العديد من المعلمين على أسئلة تقيس مهارات التفكير الدنيا.
- ندرة تقبل المعلم لمعلومات أو أسئلة تخرج عن موضوع الدرس، وهذا يحد من تفكير الطالب
- مكافئة الطلبة الذين يتصفون بالهدوء من قبل المعلم، مما يسهم في خلق جيل يميل إلى الرضوخ للأوامر، وقبول الأفكار دون التفكير في مناقشتها.

وقد أشار هايبل (Hible,2006) إلى عدد من المتطلبات لابد من توافرها لتمكن المعلمين من إتقان مهارات التفكير المستقبلي وهي:

- أن يستطيع الطلبة التنبؤ بنشاطهم من حيث السلوك والمكون المعرفي، والقدرة على تحليل المهمات التنبؤية الخاصة المعرفية
- قدرة الطلبة على استقراء التحديات التي قد تظهر في المستقبل، والتفكير في كيفية التغلب عليها عند حدوثها
- أن تتوافر الدافعية والرغبة الذاتية لدى الطلاب لدراسة المستقبل
- أن يمتلك الطلاب القدرة على وضع أهداف بعيدة المدى والتخطيط بمرونة حسب الأولويات في المستقبل
- أن يمتلك الطالب الثقة بالنفس، وتكوين صورة إيجابية عن ذاته حول قدرته على دراسته للمستقبل
- أن يمتلك الطالب قدرة التنظيم الذهني ليكون قادر على الوعي بالمستقبل
- أن يحدد الطالب النجاحات السابقة ويقومون باستخدامها من أجل النجاح في المستقبل

- الفهم الخاطئ لدى بعض المعلمين أن تدريس التاريخ يقتصر على الماضي فقط
- اعتقاد الكثيرين بأن المعلم صاحب الكلمة الأولى والأخيرة داخل الحجرة الصفية وان الكتاب المدرسي المقرر هو المرجع الوحيد للطلبة والمعلم في آن واحد
- اقتصار الكثير من المعلمين في توجيه الأسئلة وتلقي الأجوبة من عدد محدود من الطلبة النشيطين او المتفوقين مما يحرم الأغلبية من الطلبة طرح الآراء والأفكار والاستفسارات
- تمسك عدد من المعلمين بوجهات نظرهم وعدم تقبل أفكار الطلبة التي تتعارض مع أفكارهم
- تركيز بعض المعلمين على الأسئلة التي لا تقيس سوى مهارات التفكير الدنيا لاسيما الحفظ منها
- ندرة تقبل المعلمين لمعلومات او لأي سؤال يخرج عن موضوع الدرس مما يحد من التفكير لدى الطلبة
- مكافأة الطلبة الذين يتصفون بالهدوء والطاعة من قبل المعلم، مما يسهم في تنشئة جيل يميل إلى الرضوخ للأوامر وقبول الأفكار ووجهات النظر دون مناقشتها.

وترى الباحثة بعد حضورها لزيارات صفية للمعلمات أن من أسباب معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي لدى الطالبات ما يلي:

- عدم ربط المعلمين معلومات الدرس بالأحداث الجارية وتوضيح أثرها في المستقبل
- عدم إتاحة بعض المعلمين فرصة للطلاب لإبداء رأيهم وطرح المقترحات والتوصيات
- قلة وعي بعض المعلمين بأهمية تنمية مهارات التفكير المستقبلي لدى الطلاب
- اقتصار المعلمين على الطرق التقليدية في التدريس والخوف من استخدام استراتيجيات تدريس حديثة تساعد على تنمية مهارات التفكير المستقبلي على اعتقاد ان ذلك سوف يؤخر انهاء المقرر الدراسي في الوقت المحدد او عدم استيعاب الطلبة لها، وقلة وعي المعلمين بأهمية تنمية مهارات التفكير المستقبلي لدى الطلاب
- عدم وجود دليل للمعلم يسترشد من خلاله كيفية اتباع الأساليب المعاصرة في التدريس
- عدم اهتمام القائمين على بناء مناهج التاريخ بتضمين البعد المستقبلي بالمستوى المأمول في محتوى المنهج
- إغفال مؤسسات إعداد المعلمين عن أهمية تنمية مهارات التفكير المستقبلي في الجانب العملي
- كثافة الطلاب في الفصول من أبرز العوامل التي تعيق نجاح إكساب الطلبة لمهارات التفكير العليا
- عدم وعي الطلبة بأهمية اكتسابهم مهارات التفكير المستقبلي.

مهارات التفكير المستقبلي وعلاقتها بمجال التاريخ

تعد المواد الاجتماعية وتحديدًا التاريخ من أكثر المواد اهتمامًا بتنمية مهارات التفكير المستقبلي بحكم طبيعة العلم، حيث أنها وثيقة الصلة بالأحداث الماضية والمعاصرة، والمشكلات المستقبلية، وتأتي أهدافها لتؤكد على مهارات التفكير المستقبلي، ومن أهداف تدريس الدراسات الاجتماعية وتحديدًا التاريخ تنمية العقلية المفكرة في أبعاد الماضي والحاضر والمستقبل، وهذا يؤكد دور هذه المواد كوسيلة لبناء مستقبل الأفراد والمجتمعات (وحش، 1997،165).

وتبرز أهمية التفكير المستقبلي كونه أحد أنماط التفكير التي تستشرف المستقبل وقضاياه، وتقديم حلول لحل المشكلات المستقبلية، وتقديم البدائل، من خلال تحليل البيانات والمعلومات بدءًا من الماضي مرورًا بالحاضر، وبالتالي فالتفكير المستقبلي يحقق أهدافًا تعليمية ويسهم في حل المشكلات الآنية والمستقبلية (السعدي، 2008،87).

لذلك أكد عبد اللطيف (2009) على تنمية وعي الطلاب بالتحديات المستقبلية والقيم الروحية والأخلاقية التي تمكنهم من التعامل مع هذه التحديات.

وقدم (Tourane) المشار إلية أبو صفية (2010) نموذج لمهارات التفكير المستقبلي على النحو التالي:

التخطيط المستقبلي: وتعني قدرة الفرد على تطوير خطط منظمة للمستقبل بشكل عام، سواء كانت الخطط لمستقبله أو كانت خطط عامة تخص مؤسسة ما، أو قضية مجتمعية، أو عالمية.

التنبؤ المستقبلي: وتعني قدرة الفرد على تطوير تنبؤات ومعارف واحتمالات وتخمينات حول ما يتوقع حدوثه في المستقبل، وأن تتميز النتاجات الفكرية على إخلافها بخصائص إبداعية كالطلاقة، والمرونة، والأصالة.

التفكير الإيجابي بالمستقبل: وتعني قدرة الفرد على تقديم عدد من الاستجابات الفعالة للموقف المقلق، واختيار أكثر الاستجابات والبدائل فعالية منها.

تطوير السيناريو المستقبلي: وتعني قدرة الفرد على صياغة عدد من المشاهد المتتابعة الخاصة بتوقع الحدث في زمن المستقبل، ويتم التعبير عن هذا المشهد بمجموعة من الكلمات المكتوبة، أو عن طريق الخرائط الذهنية، وأن يتمكن الفرد من مهارات الاتصال التي تمكنه من كتابة وشرح السيناريو وجعله واضح لدى الآخرين

وحدد عبد المجيد (2016) مهارات التفكير المستقبلي في أربع مهارات تحددت في التالي:

- مهارة التوقع: ويندرج تحتها مهارة التوقع المعياري ومهارة التوقع المحوسب، ومهارة التوقع الاستكشافي.
- مهارة التنبؤ ويندرج في ضوئها مهارة طرح الفرضيات، ومهارة التمييز بين الافتراضيات، ومهارة التحقق من الفرضيات.
- مهارة التصور: ويندرج تحتها عدة مهارات كمهارة تحديد الأولويات، ومهارة تحليل المجادلات، ومهارة طرح الأسئلة ومهارة التعرف على وجهات النظر.
- مهارة الاستقراء: ويندرج تحتها سبع مهارات متمثلة في مهارة حل المشكلات المستقبلية، ومهارة تدوين الملاحظات، ومهارة تقييم البدائل، ومهارة إصدار الاحكام، وأيضا مهارة الوصول إلى المعلومات، ووضع المعايير.

وترى عبد الوارث (2016) أن مهارات التفكير المستقبلي تتمثل في التالي:

مهارة التنبؤ: ويقصد بها قدرة الطالب على استقراء الصورة المستقبلية المحتملة الحدوث المتعلقة بالمشكلات المعاصرة

مهارة التخيل: ويقصد بها قدرة الطالب على إطلاق العنان للأفكار وتكوين صورًا عقلية مبتكرة غير موجودة أي يتحرر من عالم الحقيقة والواقع وذلك بهدف وضع تصور لما يمكن أن يكون عليه مستقبل بعض المشكلات.

مهارة التقييم: ويقصد بها قدرة الطالب على إصدار الاحكام على قيمة الأفكار والحلول والطرق والمواد وتبرير هذه الاحكام.

مهارة التخطيط: ويقصد بها قدرة الطالب على صياغة الأهداف ووضع خطط العمل وتصور للمخرجات وتحديد النقص في المسارات.

مهارة حل المشكلات: ويقصد بها قدرة الطالب على إيجاد حلول مناسبة لمشكلة ما او قضية معينة باتباع سلسة من الخطوات المنظمة التي يسير عليها الطالب ليصل إلى حل المشكلة وتتمثل الخطوات فيما يلي:

- تحديد المشكلة
- تحليل المشكلة
- صياغة بدائل لحل المشكلة
- الموازنة بين البدائل المقترحة واختيار أفضلها

مهارة اتخاذ القرار: ويقصد بها قدرة الطالب على التفاعل مع موقف معين من أجل الوصول إلى قرار سليم من خلال طرح بدائل لحل المشكلة وتقييم البدائل المقترحة واتخاذ قرار لاختيار أفضل البدائل

وقد حددها أحمد سيد متولي فيما يلي:

مهارة الاستنتاج- إصدار الأحكام- التخطيط- الأصالة-التنبؤ- التصور- التخيل-الطلاقة- المرونة-التوسع- التوقع (متولي،2010 ،64-65).

يلاحظ تباين الآراء حول مهارات التفكير المستقبلي وهذا التباين يعتبر تباين شكلي وليس جوهري فمعظم الآراء اتفقت على المهارات التالية:

- مهارة التنبؤ- التخيل-حل المشكلات- التخطيط- اتخاذ القرار- التقييم

وتبنى البحث مهارة التخطيط المستقبلي، والتفكير الإيجابي في المستقبل، والتنبؤ المستقبلي، والتخيل المستقبلي، وتطوير السيناريو المستقبلي.

المبادئ التي يستند إليها التفكير المستقبلي:

لخص عبد الرحيم (12،2015) المسلمات والمبادئ التي يتطلق منها التفكير المستقبلي على النحو التالي:

1- المستقبل لم يعد احتمالًا، وإنما أصبح صورًا وأشكالًا يمكن دراستها، ومن ثم اختيار الأنسب منها، حيث يتم التعامل مع المستقبل بأنه توقعات، يمكن من خلالها الاستعداد للمستقبل
2- يمكن صناعة المستقبل، وذلك من خلال الملاحظة والتجربة المباشرة في الحاضر، من خلال تفاعل الأفراد مع بعضهم البعض وتبادل الفهم فيما بينهم، ويمكنهم التوصل إلى تنبؤات مستقبلية
3- يبدأ التخطيط للمستقبل ابتداء بالحاضر، وذلك من خلال الاستراتيجيات والأساليب المتبعة في الوقت الراهن، مع الإخذ بعين الاعتبار التغيرات المستقبلية التي يتوقع حدوثها

العوامل التي تساعد على تنمية مهارات التفكير المستقبلي لدى الطلاب:

يشير كل من مصطفى (30،2008) إلى أنه يمكن تنمية مهارات التفكير المستقبلي من خلال:

- توفير بيئة تعليمية مناسبة
- تحقيق التفاعل والتواصل الصفي الفعال

- تنظيم خطوات التدريس بشكل يثير انتباه وتفكير الطلاب
- استخدام التقنية ودمجها في التعليم.

و يتفق السيد (2019) ومحمد (2017) عرنوس (2018)، وإسماعيل (2014) وعبد المجيد (2019) على مجموعة من العوامل تساعد على تنمية مهارات التفكير المستقبلي لدى اللاب منها:

-توجيه أنظار المعلمين والمربين إلى إعطاء أهمية كبيرة للتفكير المستقبلي وتنميته ودمجه بمحتوى المنهج الدراسي ليحقق فائدته المرجوة للطلاب نظرا لما يمثله من دور بارز في عملية التعلم والتعليم

-تنفيذ دورات تدريبية للمعلمين في تنمية مهارات التفكير المستقبلي وتطوير أداءهم التدريسي

-ضرورة الاهتمام بإستراتيجيات التدريس التي يجب توظيفها لإثراء المواقف التدريسية بما يحقق الأهداف المرجوة مثل استراتيجيات حل المشكلات والتفكير الإبداعي والتعلم التعاوني والتعلم التخيلي والاستقصاء وتفعيل الرحلات المعرفية الويب كويست.. في تدريس التاريخ حيث أن مهارات التدريس الحديثة يمكن تقسيمها إلى:

1- استراتيجيات التعلم النشط: المناقشة النشطة والتدريس التبادلي وحل المشكلات والتعلم بالاكتشاف

2- استراتيجيات التعلم الالكتروني: الرحلات الافتراضية – استراتيجيات الألعاب التعلمية – التعلم المدمج

3- استراتيجيات التعلم الذاتي: وتعرف استراتيجية التعلم المعزز بالاختبار وإعطاء الطالب الحرية الكافية باختيار الوقت المناسب للتعلم والأنشطة والأساليب المراد اتباعها

4- استراتيجية التعلم البنائي: وهي طريقة لمساعدة الطلاب على بناء المفاهيم والمعارف وفق خمس مراحل التنشيط والاستكشاف والمشاركة والتوسع والتقويم

- استخدام بيئات التعلم الافتراضية التي تدعم تنمية مهارات التفكير المستقبلي عند تعليم التاريخ لحل المشكلات المستقبلية التي يتم التطرق إليها خلال عملية التعلم

-ربط تدريس مهارات التفكير المستقبلي بأبعاد المواطنة

-إثراء المقرر بأنشطة إثرائية مصاحبة تطبق باستخدام استراتيجيات التعلم النشط تساعد الطلاب على تنمية مهارات التفكير المستقبلي

-إتاحة الفرصة للطلاب التنبؤ بنشاطهم من حيث السلوك والمكون المعرفي والقدرة على تحليل المهمات التنبؤية

-تشجيع الطلاب على استقراء التحديات التي قد تبرز في المستقبل وكيفية التغلب عليها في حال حدوثها

-أن يمتلك الطلاب القدرة على وضع أهداف بعيدة المدى والتخطيط بمرونة حسب أولويات المستقبل

-أن يمتلك الطلاب الثقة بالنفس وتكوين صورة إيجابية عن ذاته حول قدرته على دراسة المستقبل

-ان يمتلك الطلاب قدرة التنظيم الذهني ليكون قادرًا على الوعي بالمستقبل

-أن يحدد الطلبة النجاحات السابقة ويقوموا باستخدامها من أجل النجاح في المستقبل

- تدريب معلمي التاريخ وتطوير أدائهم التدريسي لمعالجة ضعف تنمية مهارات التفكير المستقبلي لدى الطلاب

-إعداد قوائم بمهارات التفكير المستقبلي وتضمينها في المناهج الدراسية لجميع المراحل التعليمية بما يتناسب وطبيعة كل مرحلة

– استخدام بيئات الواقع الافتراضي لتنمية مهارات التفكير المستقبلي في بيئات جاذبة للتعلم

–الاستفادة من نتائج وتوصيات الدراسات والأبحاث التربوية في معالجة ضعف مهارات التفكير المستقبلي لدى الطلاب.

وتضيف الباحثة انه يمكن تنمية مهارات التفكير المستقبلي لدى الطالبات عند تدريس التاريخ من خلال:

- استخدام بيئات تعلم افتراضية كالحياة الثانية التي تعطي فرصة لممارسة التعلم البنائي والنشط
- إثراء محتوى مقرر التاريخ بموضوعات مهارات التفكير المستقبلي
- تنمية اتجاه الطالبات عند تدريس التاريخ نحو التفكير المستقبلي

الدراسات السابقة:

- دراسة أبو صفية (2010) التي هدفت إلى تقصي فاعلية برنامج تدريبي مستند إلى حل المشكلات المستقبلية في تنمية التفكير المستقبلي لدى عينة من طالبات الصف العاشر في الزرقاء، واستخدم الباحث المنهج شبه التجريبي، وكانت أداة الدراسة مقياس التفكير المستقبلي، وتم اختيار عينة بلغت (79) طالب وطالبة موزعين إلى مجموعة تجريبية ومجموعة ضابطة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أداء المجموعة الضابطة والتجريبية لصالح طلبة المجموعة التجريبية تعزى لاستخدام البرنامج التدريبي.
- دراسة السكاكر(2011) التي هدفت إلى التعرف على أثر برنامج تدريبي مستند إلى استراتيجيات الحل الإبداعي للمشكلات المستقبلية في تنمية مهارات التفكير ما وراء المعرفي والمهارات القيادية، واستخدم المنهج الشبه تجريبي، وكانت أداة الدراسة اختبار، وتكون أفراد الدراسة من (50) طالبًا من الطلبة الموهوبين في مركز رعاية الموهبين في بريدة بالمملكة العربية السعودية، تم تقسيمهم إلى مجموعتين مجموعة تجريبية ومجموعة ضابطة، وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود أثر دال إحصائيا للبرنامج التدريبي المستند إلى استراتيجيات الحل الإبداعي للمشكلات المستقبلية على مهارات التفكير ما وراء المعرفي، وكذلك المهارات القيادية لدى الطلبة الموهبين.

– دراسة إسماعيل (2012) التي هدفت إلى تحديد فعالية برنامج قائم على أبعاد التربية المستقبلية في تدريس الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية على تنمية بعض مهارات التفكير والاتجاهات المستقبلية، واستخدم الباحث المنهج شبه التجريبي، وكانت أداة الدراسة مقياس مهارات التفكير والاتجاهات المستقبلية، وتم اختيار عينة (52) طالبًا وطالبة موزعين إلى مجموعتين ضابطة وتجريبية، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أداء طلاب المجموعة الضابطة والتجريبية لصالح المجموعة التجريبية تعزى لاستخدام البرنامج التدريبي في تنمية مهارات التفكير والاتجاهات المستقبلية.

– دراسة جاد الله (2013) استهدفت قياس أثر وحدة مطورة لتنمية الحس التاريخي والتفكير المستقبلي لدى طلاب الصف الثاني الثانوي الأزهري، وكانت الأداة مقياس الحس التاريخي ومقياس التفكير المستقبلي، واختار الباحث عينة بلغت (36) طالبًا وطالبة موزعين إلى مجموعتين ضابطة وتجريبية، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة

إحصائية بين أداء طلاب المجموعة الضابطة والتجريبية لصالح طلاب المجموعة التجريبية تعزى لاستخدام الوحدة المطورة في تنمية الحس التاريخي والتفكير المستقبلي.

التعقيب على الدراسات السابقة:

- اختلفت الدراسة الحالية في هدفها الكشف عن مدى توافر مهارات التفكير المستقبلي اللازمة عند تدريس التاريخ لدى طالبات المرحلة الثانوية، والتعرف على معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي عند تدريس التاريخ لدى طالبات المرحلة الثانوية عن بقية أهداف الدراسات السابقة، واتفقت مع الدراسات السابقة في أنها تضمنت مهارات التفكير المستقبلي.
- اختلفت الدراسة في منهجها الوصفي المسحي مع منهج الدراسات السابقة التي اعتمدت على المنهج شبه التجريبي.
- اختلفت الدراسة في أداتها استبانة لمعرفة معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي عند تدريس التاريخ لدى طالبات المرحلة الثانوية من وجهة نظر معلمات مع الدراسات السابقة.
- اختلفت الدراسة في عينتها معلمات عن باقي الدراسات السابقة.

منهجية البحث وإجراءاته

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي وتحديدًا المسح المدرسي كأحد أنواع الدراسات المسحية حيث عرفه ذوقان (2015) بأنه" دراسة المشكلات المرتبطة بالميدان التربوي بأبعاده المختلفة مثل: المعلمين والطلاب ووسائل التعليم وطرق التدريس، واهداف التربية، والمناهج وغيرها، وتهدف هذه الدراسات إلى تطوير العملية التعليمية "(ص.191).

تعريف المجتمع الأصلي: The Population

هو مجموعة من الناس محددة تحديداً واضحاً، ويهتم الباحث بدراستها وتعميم نتائج البحث عليها، وفى ضوء ذلك، فإن المجتمع الأصلي يتحدد بطبيعة البحث وأغراضه (عطيفة، 2012، 273). وتمثل مجتمع البحث من معلمات مقرر التاريخ المرحلة الثانوية في محافظة القنفذة والبالغ عددهن (47)

تعريف العينة: Sample The

هي مجموعة من الأفراد مشتقة من المجتمع الأصلي، ويفترض فيها أنها تمثل المجتمع الأصلي تمثيلاً صادقاً (عطيفة، 2012، 273). وتكونت عينة الدراسة من معلمات مقرر التاريخ المرحلة الثانوية في محافظة القنفذة والبالغ عددهن (36) معلمة

وفيما يلي وصف للعينة بحسب متغيرات البحث:

جدول (2)

وصف العينة بحسب متغيرات البحث (ن= 36)

متغيرات البحث	الفئة	العدد	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	بكالوريوس	26	% 72.2
	دراسات عليا	10	% 27.8
الخبرة في مجال التدريس	أقل من 10 سنوات	9	% 25.0
	من10- 20 سنة	19	% 52.8
	أكثر من 20 سنة	8	% 22.2

أداة البحث: صممت الباحثة استبانة بمهارات التفكير المستقبلي والتي صممت عبارات المحور الأول الذي تضمن خمس مهارات من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة كدراسة الدرابكة (2018) واستنادًا لمقياس مهارات التفكير المستقبلي المطور لأبو صفية (2010) وعبارات المحور الثاني من واقع عمل الباحثة الإشرافي.

صدق وثبات الاستبانة

أولاً: صدق الاستبانة (Questionnaire Validity)

يشير البسيوني (2010، 242) إلى أن الأداة تعتبر صادقة " إذا كانت تقيس ما وضعت لقياسه". وقامت الباحثة بالتحقق من صدق الاستبانة كما يلي:

1-الصدق الظاهري: (Face Validity)

تم عرض الصورة الأولية من الاستبانة على مجموعة من المحكمين ذوي الخيرة والاختصاص في مناهج وطرق التدريس، وهم باحث دكتوراة في جامعة ام القرى دكتور خالد الغامدي مناهج وطرق والأستاذة فوزيه الصيعيري تخصص مناهج وطرق تدريس معلمه في ادارة تعليم شرورة. وذلك لاستطلاع آرائهم حول مدى وضوح الصياغة اللغوية والدقة العلمية لعبارات الاستبانة، ومدى انتماء كل عبارة للمحور الذي تمثل، وإبداء ما يرونه مناسبًا بالتعديل أو الحذف أو الإضافة، وبذلك حصلت الباحثة على الصورة النهائية من الاستبانة.

2- صدق الاتساق الداخلي: (Internal Consistency Validity)

تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية تكونت (12) معلمة من غير المشاركات في العينة الأساسية للبحث، وتم استخدام معامل ارتباط "بيرسون" (Person Correlation) في حساب مدى ارتباط كل عبارة بالمحور الذي تمثله، ثم في حساب مدى ارتباط كل محور بالدرجة الكلية للاستبانة، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (3)

نتائج صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة (ن= 12)

الأول: مدى توافر مهارات التفكير المستقبلي	الثاني: معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي

رقم العبارة	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية	رقم العبارة	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
1	0.742	0.01	1	0.871	0.01
2	0.792	0.01	2	0.726	0.01
3	0.884	0.01	3	0.803	0.01
4	0.738	0.01	4	0.847	0.01
5	0.852	0.01	5	0.783	0.01

يتضح من الجدول (3) أن جميع معاملات ارتباط عبارات كل محور بدرجته الكلية كانت جميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يؤكد على أن عبارات الاستبانة تتمتع بدرجة كبيرة من الصدق الداخلي.

جدول (1)

نتائج صدق الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة (ن= 12)

محاور الاستبانة	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
المحور الأول: مدى توافر مهارات التفكير المستقبلي	0.908	دال عند 0.01
المحور الثاني: معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي	0.836	دال عند 0.01

يتبين من الجدول (4) أن معاملي ارتباط محوري الاستبانة بدرجتها الكلية كانا ذا دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يؤكد على أن محوري الاستبانة يتمتعان بدرجة كبيرة من الصدق الداخلي.

ثانيًا: ثبات الاستبانة (Questionnaire Reliability)

يشير البسيوني (2010، 242) إلى أن الأداة تعتبر ثابتة " إذا كانت تعطى نفس النتائج تقريبًا باستمرار، إذا ما تقرر تطبيقها على نفس المبحوثين وتحت نفس الشروط". وتم التأكد من ثبات الاستبانة **بطريقة ألفا كرونباخ:** (Alpha Cronbach's)

حيث تم استخدام معامل الثبات "ألفا كرو نباخ" (α) لحساب ثبات محوري الاستبانة ودرجتها الكلية، وذلك بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي (SPSS) للبيانات التي جمعها من العينة الاستطلاعية، وجاءت النتائج كما يبين الجدول الآتي:

جدول (5)

نتائج ثبات الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ (ن= 12)

محاور الاستبانة	عدد العبارات	معامل الثبات
الأول: مدى توافر مهارات التفكير المستقبلي لدى الطالبات	5	0.858
الثاني: معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي لدى الطالبات	5	0.873
الدرجة الكلية للاستبانة	10	0.829

يتضح من الجدول (5) أن معاملي الثبات لمحوري الاستبانة بلغا على الترتيب (0.858)، (0.873)، كما بلغ معامل الثبات العام للاستبانة (0.829)، وتؤكد هذه القيم على أن الاستبانة ككل تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات.

معيار الحكم على درجة الاستجابة:

تم استخدام مقياس (ليكرت ثلاثي) لتحديد درجة الموافقة؛ بحيث تعطى الدرجة (3) للاستجابة موافق، الدرجة (2) للاستجابة محايد، الدرجة (1) للاستجابة غير موافق، وبناءً على ذلك فقد استخدم المعيار الآتي للحكم على قيم المتوسطات في النتائج:

- إذا كان المتوسط من (1) إلى (1.67) يكون الحكم بدرجة ضعيفة.
- إذا كان المتوسط أكبر من (1.67) إلى (2.34) يكون الحكم بدرجة متوسطة.
- إذا كان المتوسط أكبر من (2.34) إلى (3.00) يكون الحكم بدرجة كبيرة.

أساليب المعالجة الإحصائية:

تم الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ($SPSS_{v25}$) في تنفيذ الأساليب الإحصائية الآتية

- التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والأوزان النسبية لوصف استجابات أفراد العينة على عبارات الاستبانة
- اختبار "ت" للمجموعات غير المرتبطة (Independent Samples T. Test)، للتعرف على دلالة الفروق بين وجهة نظر أفراد العينة تبعًا لمتغير المؤهل العلمي.
- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، للتعرف على دلالة الفروق بين استجابات العينة تبعًا لمتغير الخبرة في مجال التدريس.
- اختبار "شيفيه" (Scheffe Post Hoc Test) للمقارنات البعدية، لتحديد مصدر الفروق بعد اجراء تحليل التباين الأحادي.
- معامل ارتباط "بيرسون" (Pearson's coefficient)، للتحقق من صدق الاستبانة بطريقة الاتساق الداخلي.
- معادلة "ألفا كرونباخ" (Alpha Cronbach's)، للتأكد من ثبات الاستبانة

تقدم الباحثة عرضًا للنتائج التي تم التوصل إليها وفقًا لما كشفت عنه المعالجات الإحصائية، مع مناقشة هذه النتائج وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث.

وقد سعى البحث الحالي إلى الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي: "ما معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي عند تدريس التاريخ لدى طالبات المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية؟".

وتفرع عن التساؤل الرئيس الأسئلة الآتية:

1- ما مدى توافر مهارات التفكير المستقبلي لدى طالبات المرحلة الثانوية من وجهة نظر معلمات مقرر التاريخ في محافظة القنفذة؟

2- ما معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي لدى طالبات المرحلة الثانوية من وجهة نظر معلمات مقرر التاريخ في محافظة القنفذة؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين وجهة نظر أفراد العينة على أداة البحث تبعًا لمتغيري (المؤهل العلمي، والخبرة في مجال التدريس)؟

وتعرض الباحثة نتائج كل سؤال على النحو الآتي:

نتائج السؤال الأول:

ينص السؤال الأول على: " ما مدى توافر مهارات التفكير المستقبلي لدى طالبات المرحلة الثانوية من وجهة نظر معلمات مقرر التاريخ في محافظة القنفذة؟".

وللإجابة عن هذا السؤال، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة من معلمات مقرر التاريخ في محافظة القنفذة على عبارات المحور الأول مع ترتيب هذه العبارات تنازليًا في ضوء قيم موسطاتها، وجاءت النتائج كما يعرض الجدول الآتي:

جدول (6)

الإحصاءات الوصفية لاستجابات العينة من معلمات مقرر التاريخ حول تحديد مدى توافر مهارات التفكير المستقبلي لدى طالبات المرحلة الثانوية (ن= 36)

م	العبارات	التكرارات	درجة الموافقة: موافق	محايد	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الرتبة
1	تتطابق أفكار الطالبات في الحاضر مع أفكارهن بالمستقبل.	ت	13	5	18	1.86	%61.9	متوسطة	5
		%	36.1	13.9	50.0				
2	لدى الطالبات القدرة على وصف تنبؤات للمستقبل من خلال	ت	14	4	18	1.89	%62.9	متوسطة	4
		%	38.9	11.1	50.0				

م	العبارات	التكرارات	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الرتبة
			موافق	محايد	غير موافق				
	رسم الخرائط والأشكال.								
3	تمتاز أفكار الطالبات بثراء خيالي في التعبير الكتابي.	ت	14	5	17	1.92	%42.9	متوسطة	3
		%	38.9	13.9	47.2				
4	تستطيع الطالبات التنبؤ بالسيناريو الذي سيكون عليه حياتهن المستقبلية.	ت	17	6	13	2.11	%70.3	متوسطة	2
		%	47.2	16.7	36.1				
5	لدى الطالبات أهداف وخطط مستقبلية لتحقيقها.	ت	19	7	10	2.25	%74.9	متوسطة	1
		%	52.8	19.4	27.8				
المتوسط الحسابي العام						2.01	%66.9	بدرجة متوسطة	

يتضح من الجدول (6) أن المتوسط الحسابي العام للمحور الأول بلغ (2.01)، وبوزن نسبي (66.9%)، وهي قيم تؤكد على أن **مهارات التفكير المستقبلي تتوافر بدرجة متوسطة لدى طالبات المرحلة الثانوية، وذلك من وجهة نظر معلمات مقرر التاريخ في محافظة القنفذة.**

وقد توافرت جميع المهارات بدرجة متوسطة لدى الطالبات؛ حيث احتلت العبارة رقم (5): " لدى الطالبات أهداف وخطط مستقبلية لتحقيقها" المرتبة الأولى بمتوسط (2.25) وبوزن نسبي (74.9%)، في حين حصلت العبارة رقم (4): " تستطيع الطالبات التنبؤ بالسيناريو الذي سيكون عليه حياتهن المستقبلية" على المرتبة الثانية بمتوسط (2.11) وبوزن نسبي (70.3%)، وجاءت العبارة رقم (3): " تمتاز أفكار الطالبات بثراء خيالي في التعبير الكتابي" في المرتبة الثالثة بمتوسط (1.92) وبوزن نسبي (42.9%)، وكانت العبارة رقم (2): " لدى الطالبات القدرة على وصف تنبؤات للمستقبل من خلال رسم الخرائط والأشكال" على المرتبة الرابعة بمتوسط (1.89) وبوزن نسبي (62.9%)، وشغلت العبارة رقم (1): " تتطابق أفكار الطالبات في الحاضر مع أفكارهن بالمستقبل" المرتبة الخامسة

– والأخيرة – بمتوسط (1.86) وبوزن نسبي (%61.9)، وذلك من وجهة نظر معلمات مقرر التاريخ في محافظة القنفذة.

نتائج السؤال الثاني:

ينص السؤال الثاني على: " ما معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي لدى طالبات المرحلة الثانوية من وجهة نظر معلمات مقرر التاريخ في محافظة القنفذة؟".

وللإجابة عن هذا السؤال، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة من معلمات مقرر التاريخ في محافظة القنفذة على عبارات المحور الثاني مع ترتيب هذه العبارات تنازليًا في ضوء قيم موسطاتها، وجاءت النتائج كما يبين الجدول الآتي:

جدول (7)

الإحصاءات الوصفية لاستجابات العينة من معلمات مقرر التاريخ حول تحديد

معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي لدى طالبات المرحلة الثانوية (ن= 36)

م	العبارات	التكرارات	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المعوقات	الرتبة
			موافق	محايد	غير موافق				
1	قصور المعلمات في استخدام إستراتيجيات تدريس تعلم بنائية نشطة تنمي مهارات التفكير المستقبلي لدى الطالبات.	ت	20	10	6	2.39	%79.6	كبيرة	4
		%	55.5	27.8	16.7				
2	عدم مراعاة محتوى المقرر للفروق الفردية بين الطالبات.	ت	23	8	5	2.50	%83.3	كبيرة	3
		%	63.9	22.2	13.9				
3	خشية الطالبات الوقوع في الخطأ عند الإجابة.	ت	25	9	2	2.64	%87.9	كبيرة	2
		%	69.4	25.0	5.6				
4	قصور المعلمات في استخدام مداخل التدريس الحديثة في تعليم التاريخ.	ت	18	12	6	2.33	%77.6	متوسطة	5
		%	50.0	33.3	16.7				
5		ت	28	6	2	2.72	%90.6	كبيرة	1

م	العبارات	التكرارات	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المعوقات	الرتبة
			موافق	محايد	غير موافق				
	عدم التحاق معلمات مقرر التاريخ بدورات تدريبية لتنمية مهارات التفكير المستقبلي لدى الطالبات.	%	77.8	16.7	5.5				
المتوسط الحسابي العام						2.52	%83.9	بدرجة كبيرة	

يتبين من الجدول (7) أن المتوسط الحسابي العام للمحور الثاني بلغ (2.52)، وبوزن نسبي (%83.9)، وهي قيم تؤكد على أن **معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي تتوافر بدرجة كبيرة لدى طالبات المرحلة الثانوية، وذلك من وجهة نظر معلمات مقرر التاريخ في محافظة القنفذة.**

وقد احتلت العبارة رقم (5): " عدم التحاق معلمات مقرر التاريخ بدورات تدريبية لتنمية مهارات التفكير المستقبلي لدى الطالبات " المرتبة الأولى بين المعوقات وذلك بمتوسط (2.72) وبوزن نسبي (%90.6) وبدرجة كبيرة، في حين حصلت العبارة رقم (3): " خشية الطالبات الوقوع في الخطأ عند الإجابة" على المرتبة الثانية بمتوسط (2.64) وبوزن نسبي (%87.9) وبدرجة كبيرة، وجاءت العبارة رقم (2): " عدم مراعاة محتوى المقرر للفروق الفردية بين الطالبات" في المرتبة الثالثة بمتوسط (2.50) وبوزن نسبي (%83.3) وبدرجة كبيرة، وحازت العبارة رقم (1): " قصور المعلمات في استخدام إستراتيجيات تدريس تعلم بنائية نشطة تنمي مهارات التفكير المستقبلي لدى الطالبات" على المرتبة الرابعة بمتوسط (2.39) وبوزن نسبي (%79.6) وبدرجة كبيرة، وشغلت العبارة رقم (4): " قصور المعلمات في استخدام مداخل التدريس الحديثة في تعليم التاريخ" المرتبة الخامسة – والأخيرة – بمتوسط (2.33) وبوزن نسبي (%77.6) وبدرجة متوسطة، وذلك من وجهة نظر معلمات مقرر التاريخ في محافظة القنفذة.

نتائج السؤال الثالث:

ينص السؤال الثالث على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين وجهة نظر أفراد العينة على أداة البحث تبعًا لمتغيري (المؤهل العلمي، الخبرة في مجال التدريس)؟".

وللإجابة عن هذا السؤال؛ قامت الباحثة باستخدام اختبار "ت" للمجموعات غير المرتبطة (Independent Samples T. Test)، للتحقق من دلالة الفروق بين وجهة نظر أفراد العينة على أداة البحث تبعًا لمتغير (المؤهل العلمي)، كما تم استخدام اختبار "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)، للتعرف على دلالة

الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير (الخبرة في مجال التدريس)، وجاءت النتائج على النحو الآتي:

أولاً: نتائج الفروق تبعًا لمتغير المؤهل العلمي:

جدول (8)

نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين وجهة نظر معلمات العينة

على أداة البحث تبعًا لمتغير المؤهل العلمي (ن= 36)

محاور الاستبانة	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
الأول: مدى توافر مهارات التفكير المستقبلي لدى الطالبات	بكالوريوس	26	9.96	3.12	0.197	0.845	غير دالة احصائيًا
	دراسات عليا	10	10.20	3.58			
الثاني: معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي الطالبات	بكالوريوس		12.54	2.53	0.189	0.851	غير دالة احصائيًا
	دراسات عليا		12.70	1.42			

يتضح من الجدول (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر أفراد العينة من معلمات مقرر التاريخ حول تحديد (مدى توافر مهارات التفكير المستقبلي- معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي) لدى طالبات المرحلة الثانوية في محافظة القنفذة تبعًا لاختلاف متغير المؤهل العلمي.

ثانيًا: نتائج الفروق تبعًا لمتغير الخبرة في مجال التدريس

جدول (9)

نتائج اختبار "تحليل التباين" لدلالة الفروق بين وجهة نظر معلمات

العينة على أداة البحث تبعًا لمتغير الخبرة في مجال التدريس (ن= 36)

محاور الاستبانة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
الأول: مدى توافر مهارات التفكير	بين المجموعات	93.436	2	46.718	5.806	0.007	دالة عند 0.05
	داخل المجموعات	265.536	33	8.047			

محاور الاستبانة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
المستقبلي لدى الطالبات	التباين الكلى	358.972	35				
الثاني: معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي الطالبات	بين المجموعات	28.460	2	14.230	3.125	0.058	غير دالة احصائيًا
	داخل المجموعات	150.290	33	4.554			
	التباين الكلى	178.750	35				

يتبين من الجدول (9) النتائج الآتية:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين وجهة نظر أفراد العينة من معلمات مقرر التاريخ حول تحديد مدى توافر مهارات التفكير المستقبلي لدى طالبات المرحلة الثانوية في محافظة القنفذة تبعًا لاختلاف متغير الخبرة في مجال التدريس.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر أفراد العينة من معلمات مقرر التاريخ حول تحديد معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي لدى طالبات المرحلة الثانوية في محافظة القنفذة تبعًا لاختلاف متغير الخبرة في مجال التدريس.

ولتحديد مصدر الفروق الدالة بين وجهة نظر أفراد العينة حول تحديد مدى توافر مهارات التفكير المستقبلي لدى طالبات المرحلة الثانوية في محافظة القنفذة تبعًا لاختلاف متغير الخبرة في مجال التدريس، تم استخدام اختبار "شيفيه" (Scheffe Post Hoc Test) للمقارنات البعدية، وجاءت النتائج كما يعرض الجدول الآتي:

جدول (10)

نتائج اختبار "شيفيه" لتحديد مصدر الفروق تبعًا لمتغير الخبرة في مجال التدريس

محاور الاستبانة	الخبرة في مجال التدريس	المتوسط الحسابي	أقل من 10 سنوات	من 10-20 سنة	أكثر من 20 سنة	اتجاه الفروق
الأول: مدى توافر مهارات التفكير	أقل من 10 سنوات	12.78	-	-	-	لصالح أقل من

محاور الاستبانة	الخبرة في مجال التدريس	المتوسط الحسابي	أقل من 10 سنوات	من 10- 20 سنة	أكثر من 20 سنة	اتجاه الفروق
المستقبلي لدى الطالبات	من 10- 20 سنة	9.32	3.46 *	-	-	10 سنوات
	أكثر من 20 سنة	8.63	*4.15	0.69	-	

* دالة عند مستوى دلالة (0.05)

يتبين من الجدول (10) أن الفروق بين وجهة نظر أفراد العينة حول تحديد مدى توافر مهارات التفكير المستقبلي لدى طالبات المرحلة الثانوية في محافظة القنفذة تبعًا لاختلاف متغير الخبرة في مجال التدريس كانت لصالح المعلمات ذوات سنوات الخبرة (أقل من 10 سنوات).

التوصيات:

- ان تهتم مراكز التدريب التربوي بإدارات التعليم عند تصميم البرامج التدريبية للمعلمين بالتركيز على تنمية مهارات التفكير المستقبلي
- إعداد دراسة تقويمية لبرامج إعداد معلمي التاريخ في ضوء مهارات التفكير المستقبلي
- تحليل محتوى مقررات التاريخ لمعرفة مدى تضمنها لمهارات التفكير المستقبلي ووضع تصور مقترح لتطوير المنهج في ضوء ذلك
- استخدام المعلمين لاستراتيجيات تدريس حديثة تنمي مهارات التفكير المستقبلي لدى الطلاب
- اجراء دراسات وابحاث تربوية حول معالجة ضعف تنمية مهارات التفكير المستقبلي ومقارنة بنتائج الدراسات في مقرر التاريخ

المقترحات البحثية

- استخدام بيئات افتراضية لتنمية مهارات التفكير المستقبلي لدى الطالبات في مقرر التاريخ
- وحدة مقترحة لأنشطة تنمي مهارات التفكير المستقبلي لدى الطالبات في مقرر التاريخ
- استخدام مدخل ESTS في تدريس التاريخ لتنمية مهارات التفكير المستقبلي لدى الطالبات
- فاعلية استخدام استراتيجية التخيل لتنمية مهارات التفكير المستقبلي لدى الطالبات في مقرر التاريخ

References:

مقال

1-iismaeil, samah muhamad 'iibrahym. (2014). Barnamaj qayim eala 'abead hiwar alhadarat litanmiat altafkir almustaqbalii walwaeyi bibaed alqadaya almueasirat ladaa altullab almuealimin bishuebat alfalsifat fi kuliyat altarbiati. Majalat aljameiat altarbawiat lildirasat alaijtimaeiati, e65

2- aldarabikatu, muhamad mafadi. (2018). Maharat altafkir almustaqbalii ladaa altalabat almawhubin waghayr almuhubin: dirasat muqarana. Majalat jamieat alquds almaftuhat lil'abhath altarbawiat walnafsiati, mj8, e23

lsayd, fayzt wa'iibrahim, jamal waeabdaleal, ayat. (2019). 'athar aistikhdam 'iistratijiat altaelim altakhaylii fi tadris alttarikh ealaa tanmiat maharat altafkir almustaqbalii ladaa talamidh almarhalat alaibtidayiyat bimadaris altaelim almujtamaei. Majalat kuliyat altarbiat bijamieat 'usywt, mj35, e 2

eabd almajid, 'iibrahim ywsf. (2016). Faeiliat aistikhdam 'abead almanahaj altakeibii fi tashkil manhaj eilm alaijtimae ealaa tanmiat altafkir almustaqbalii walmaswuwliat alaijtimaeiat ladaa tullab almarhalat alththanuiti.msr: majalat aljameiat altarbawiat lildirasat alaijtimaeia

eabd alwarth, 'iiman muhmd. (2016). Aistikhdam madkhal aleilm waltiknulujia walmujtamae walbiyat fi tadris aljughrafia litanmiat maharat altafkir almustaqbalii walwaeii bi'abead aistishraf almustaqbal ladaa tullab almarhalat alththanwi.alsewdyt: dirasat earabiat fi altarbiat waealam alnafs

6- almuqhim, 'iibrahim bin muqhima. (2019). Tahlil muhtawaa muqarar alaijtimaeiat altaelim alththanui nizam almuqararat bialmamlakat alearabiat alsaeudiat fi daw' maharat altafkir almustaqbali. Almajalat altarbawit, mj33, e131

7- hani, marafat hamid muhmid. (2016). Faeiliatan muqarar muqtarah fi bywlwjia alfada' litanmiat maharat altafkir almustaqbalii wamaharat altafkir altaamulii ladaa tullab shuebat albyuluji. Msr: majalat altarbiat aleamalia

8- ernus, muhamad alsyd eali (2018) faeiliat tasawur muqtarahan limanhaj aldirasat alaijtimaeiat fi tanmiat maharat altafkir almustaqbalii ladaa talamidh alsafi alkhamis alaibtdayy. Majalat kuliyat altarbiti. Jamieatan

9-'abu eurfat, salah aldiyn (2005) afaq altaelim aljayid fi mujtamae almaerifat ruyatan litanmiat almujtamae alearabii wataqadumih. Alqahir. Ealam alkutub

10- jad allah, ramadan (2013) wahdatan mutawaratan litanmiat alhasi alttarikhii waltafkir almustaqbalii ladaa tullab alsafi alththani alththaniwii al'azhri. Risalat majstyr ghyr manshuratin. Jamieat tinta. Jumhuriat misr alearabia

11- alsiediu, jamil (2008) faealiat aistikhdam bed al'anshitat al'iithrayiyat alqayimat ealaa 'asalib aistishraf almustaqbal fi tadris madat alttarikh bialtaelim aleami bisaltanat eamman fi tanmiat maharat altafkir almustaqbali. Risalat dukturah ghyr manshura. Maehad albihawth waldirasat altarbuiati, jamieat alqahira

12- eabd 747llative, muhamad (2009) tatwir aldirasat alaijtimaeiat bialmarhalat al'iiedadiat fi 'iitar tahadiyat almustaqbal. Risalat dukturati. Kuliyat altarbiti. Jamieatan eayan shams

13- wahash, 'iibrahim (1997) faeiliatan barnamaj muqtarah fi aldirasat alaijtimaeiat fi tanmiat altawajuhat almustaqbaliat litullab almarhalat alththanuiti. Risalat dukturah ghyr manshuratin. Jamieat almansurati. Misr

14- alsakakr, eabd aleaziz (2011) 'athar barnamaj tadribiin mustanid 'iilaa aistiratijiat alhali al'iibdaeii lilmushkilat almustaqbaliat fi tanmiat maharat altafkir maa wara' almaerifii walmaharat alqiadiati. Risalat majstyr manshura. Jamieatan eamman alearabiati. Al'urdun

15-abu safiat, layinana (2010) faeiliat barnamaj tadribiun mustanid 'iilaa hali almushkilat almustaqbaliat fi tanmiat altafkir almustaqbalii ladaa eayinat min talibat alsaf aleashir bialzurqa'. Risalat dukturat ghyr manshurati. Aljamieat al'urduniyati. Almamlakat al'urduniyat alhashmiat.

16- mutualiy, 'ahmad alsyd(2010) faeiliat haqibat taelimiat 'iiliktruniat qayimat ealaa almadkhal alwiqayiyi fi altadris fi tanmiat altafkir almustaqbalii waltahsil wabiqa' 'athar altaealum fi alriyadiat ladaa talamidh almarhalat al'iiedadiati. Risalat dukturah ghyr manshura. Maehad aldirasat altarbuiati. Jamieat alqahira

17- 'iismaeil, naja (2012) tahdid faealiat barnamaj qayim ealaa 'abead altarbiat almustaqbaliat fi tadris aldirasat alaijtimaeiat bialmarhalat al'iiedadiat ealaa tanmiat bed maharat altafkir walaitijahat almustaqbaliati. Risalat dukturat manshurat. Jamieat janub alwadi. Alsuwdan.

18- sulayman, tuhani muhamad (2017) faealiat barnamaj qayim ealaa almustajaddat aleilmiat fi tanmiat altafkir almustaqbalii wataqdir aleilm wjhwd aleulama' ladaa tullab alshaeb aleilmiat bikuliat altarbiati. Majalat kuliyat altarbiat aleilmiati. Kuliyat altarbiati. Jamieatan eayan shmis, almujalid 1, e46

19- hafiz, eimad husayn (2015) altafkir almustaqbaliu (almafhum, almaharatu, alaistiratijiat). Alqahr. Dar aleulum lilnashr waltawzie

20- earif, najat eabdah (2012) faealiat barnamaj qayim ealaa 'abead altarbiat almustaqbaliat fi tadris aldirasat alaijtimaeiat bialmarhalat al'iiedadiat ealaa tanmiat bed maharat altafkir walaitijahat almustaqbaliati. Risalat dukturah. Kuliyat altarbiat biqna, jamieat janub alwadi

21- muhmid, amal jumea (2017) faeiliatan 'iistratijiatan alrihlat almaerifiat eabr alwayb fi tadris alfalsifat ealaa tanmiat maharat altafkir almustaqbalii walddafieiat lil'iinjaz ladaa tullab almarhalat alththanuiati. Majalat aljameiat altarbawiat lildirasat
alaijtimaeiati, e90

22- Wahash , 'iibrahim (1997). faeiliat barnamaj almajsitir fi aldirasat alaijtimaeiat fi altawajuhat almustaqbaliat litullab almarhalat alththanui. 'atruhat dukturah ghyr manshura. jamieat almansurati. misr

23- eatiatan eali (2019) barnamaj yaqum ealaa al'anshitat altarwijiat fi aldirasat alaijtimaeiat litanmiat bed maharat altafkir almustaqbalii ladaa tullab almarhalat alaibtidayiyati. majalat aljameiat altarbawiat lildirasat alaijtimaeiat eadad 109

24- eurnus , muhamad (2018) faeiliat tasawur muqtarahan limanhaj aldirasat alaijtimaeiat fi tanmiat maharat altafkir almustaqbalii ladaa tullab alsafi alkhamis. majalat kuliyat altarbiati. jamieat burseid.

25- almutayri , wafa' (2019) , tahlil muqarar alfayzia' lilsafi al'awal fi daw' maharat altafkir almustaqbali. madinat alriyad. majalat risalat altarbiat waealam alnafs eadad 6

26-eabd alrahim , muhamad (2015) namudhaj taelimiin muqtarah fi daw' nazariat altaelim alqayim ealaa aldimagh litatwir altafkir almustaqbalii wal'iidarat aldhdhatiat ladaa tullab almarhalat alththanawiat aladhin yudrusun eilm alaijtimaei. majalat aljameiat altarbawiat lildirasat alaijtimaeiat , s. 75.

27- albisyunaa , muhamad swylm (2010). 'asasiat albahth aleulmaa fa aleulum altarbawiat wal'iijtimaeiat wal'iijtimaeiata. t 1. alqahrt , dar alfikr aleurbaa.

28-eatifat , humdaa 'abu alfatuh (2012). munhajiaat albahth aleulmaa fa altarbiat waealam alnafsi. t 1. alqahrt , dar alnashr liljamieati.

كتاب

29- alqatami, nayfat. (2004). Taelim altafkir lilmarhalat al'asasita:dar alfikr lilnashr waltawzie.

المراجع الأجنبية

Journal

Hibel, j. (2006 Future Problem Solving: Taking it beyond the classroom. Retrieved 22/ 4/ 2006 from http: // Science3 Direct. Com.

الملاحق

استبانة معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي

تحية واحترام ......

تقوم الباحثة بإعداد ورقة عمل بعنوان (معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي عند تدريس التاريخ لدى طالبات المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية) وستكون الإجابة عليها وفقا لتدرج (Likert) الثلاثي (موافق، محايد، لا أوافق) واستكمالا لهذا البحث ونظرا لأهمية أراء سعادتكم ومقترحاتكم الورقة العلمية وخروجها بالصورة المشرفة، ولخبرتكم تضع الباحثة بين أيديكم، استبانة بمهارات التفكير المستقبلي والتي صممت عبارات المحور الأول الذي تضمن خمسة مهارات من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة كدراسة الدرابكة (2018) و استنادًا لمقياس مهارات التفكير المستقبلي المطور لأبو صفية(2010) وعبارات المحور الثاني من واقع عمل الباحثة الإشرافي لتحكيمها من خلال وضع إشارة (√)على الإجابة المناسبة ، راجية من سعادتكم ابداء ملاحظاتكم في كل عبارة وحذف أو إضافة ما ترونه مناسب وتدوين أراءكم في ضوء النقاط التالية:

- **ارتباط العبارة بالمحور.**
- **وضوح الصياغة.**

ولكم جزيل الشكر والعرفان ......

اسم المحكم / ة	الدرجة العلمية	التخصص	جهة العمل

الباحثة

مقترحاتكم للتعديل
1-
2-
3

استبانة معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي

	الفقرات	ارتباط العبارة بالمحور		سلامة الصياغة اللغوية		التعديل المقترح
		مرتبطة	غير مرتبطة	واضحة	غير واضحة	
المحور الأول: مهارات التفكير المستقبلي						
1	تتطابق أفكار الطالبات في الحاضر مع أفكارهن بالمستقبل					
2	لدى الطالبات القدرة على وصف تنبؤات للمستقبل من خلال رسم الخرائط والأشكال					
3	تمتاز أفكار الطالبات بثراء خيالي في التعبير الكتابي					
4	تستطيع الطالبات التنبؤ بالسيناريو الذي ستكون عليه حياتهن المستقبلية					
5	لدى الطالبات أهداف وخطط مستقبلية لتحقيقها					
المحور الثاني: معوقات تنمية مهارات التفكير المستقبلي						
1	قصور المعلمات في استخدام إستراتيجيات تدريس تعلم بنائية نشطة تنمي مهارات التفكير المستقبلي لدى الطالبات					
2	عدم مراعاة محتوى المقرر للفروق الفردية بين الطالبات					
3	خشية الطالبات الوقوع في الخطأ عند الإجابة					
4	قصور المعلمات في استخدام مداخل التدريس الحديثة في تعليم التاريخ					
5	عدم التحاق معلمات مقرر التاريخ بدورات تدريبية لتنمية مهارات التفكير المستقبلي لدى الطالبات					

دليل النشر

بسم الله الرحمن الرحيم

تعتمد مجموعة مجلات **المعهد العلمي للتدريب المتقدم والدراسات (معتمد)** أعلى المعايير الدولية التي من شأنها رفع مستوى الأبحاث إلى مستوى العالمية، وتضيف للبحث في حال التزام الباحث بها ترقية حقيقة لمستوى بحثه، وكذلك تعزز من خبرته في مجال **النشر العلمي**؛ إن جملة المواصفات الواردة في هذا الدليل التوجيهي؛ تضفي على أبحاثنا شكلاً علمياً يعزز من مضمونها ويخرجه إلى القارئ بصيغة تتناسب مع تطور **ضوابط النشر العلمي** ومعارفه، مما يحقق مواكبة فاعلة لمستجدات النشر المعرفي.

تعليمات للباحثين:

1- ترسل نسختين من البحث **لقسم النشر على الإيميل: (**publisher@siats.co.uk**)** تحت برنامج Microsoft Word واحدة بصيغة (Word) ، وأخرى بصيغة (PDF).

2- يُكتب البحث بواسطة الحاسوب (الكمبيوتر) بمسافات (**واحد ونصف**) بين الأسطر شريطة ألا يقل عدد الكلمات عن **4000** و لايزيد **عن5000** كلمة، حجم الخط 16 ,للغة العربية **(Traditional Arabic)** و **12** للغة الإنجليزية **(Time New Roman)**، بما في ذلك الجداول والصور والرسومات , ويستنى من هذا العدد الملاحق والاستبانات.

3- واجهة البحث: يُكتب عنوان البحث باللغتين العربية والإنجليزية، وأسفل منه تكتب أسماء الباحثين كاملة باللغتين العربية والإنجليزية، كما تذكر عناوين وظائفهم الحالية ورتبهم العلمية، وسنة النشر بالهجري والميلادي.

4- العناوين الرئيسية والفرعية: تستخدم داخل البحث لتقسيم أجزاء البحث حسب أهميتها، وبتسلسل منطقي، وتشمل العناوين الرئيسية: ملخص البحث وتحته الكلمات المفتاحية، (**ABSTRAC** وتحته **KEYWORDS**)، المقدمة، البحث وإجراءاته، النتائج، المصادر والمراجع.

5- يرفق مع البحث ملخص باللغة العربية وآخر باللغة الإنجليزية، على ألا تزيد كلمات الملخص على **(150)** كلمة، وتكتب بعد الملخص الكلمات المفتاحية **KEYWORDS** على ألا تزيد على **(5) كلمات**، مع ملاحظة اشتمال الملخص على أركانه الأربعة: المشكلة والأهداف والمنهج والنتائج.

6- يقسم البحث إلى مباحث ومطالب تُكتب وسط الصفحة بخط سميك.

7- تطبع الجداول والأشكال داخل المتن و ترقم حسب ورودها في البحث، ويكون لكل منها عنوان خاص، ويشار إلى كل منها بالتسلسل، وتستخدم الأرقام العربية (1, 3,2...) في كل أجزاء البحث.

8- كل بحث يجب أن يشمل على مانسبته 20 % من المراجع الأجنبية ويستثنى من ذلك أبحاث الشريعة واللغة العربية.

9- مدة تعديل البحوث: يعطى الباحث مدة أقصاها **3 أشهر** لإجراء التعديلات على بحثه إن وجدت، وللمجلة الحق بعد ذلك في رفض البحث رفضا نهائيا حال تجاوز الباحث المدة المحددة للتعديل.

10- يلتزم الباحث بدفع النفقات المالية المترتبة على إجراءات التقويم في حال طلبه سحب البحث ورغبته في عدم متابعة إجراءات النشر.
11- لا تجيز المجلة سحب الأبحاث بعد قبولها للنشر بأي حال من الأحوال ومهما كانت الأسباب.

12- (التوثيق) قائمة المراجع:

هام: كل المراجع والهوامش التي بالعربية تكتب باستعمال الحروف اللاتينية، يمكنكم

ARABIC TRANSLITERATION GUIDELINE

A. Transliteration of Alphabetic Character

b = ب	dh = ذ	ṭ = ط	l = ل
t = ت	r = ر	ẓ = ظ	m = م
th = ث	z = ع = ‘ ز		n = ن
j = ج	s = س	gh = غ	w = و
ḥ = ح	sh = ش	f = ف	h = ه
kh = خ	ṣ = ص	q = ئ = ’ ق	
d = د	ḍ = ض	k = ك	y = ي

Arabic short vowel: **a** = َ **i** = ِ **u** = ُ

Arabic long vowel: **ā** = َا **ī** = ِى **ū** = ُو

Arabic double vowel: **ay** = َى **aw** = َو

B. Note

1) A word that ends with a *tā’ marbūṭah* (ة) is transliterated with or with out “h”; if the word is the first part of a construct phrase, the *tā’ marbūṭah* is transliterated as “t”.

2) An article *alīf-lām* (ال) is transliterated as *al-* ; if it takes place after a preposition, the article *alīf-lām* is trasliterated as *'l-* .

3) A Qur'anic verse is transliterated according to its pronunciation.

Example:

Arabic word in general:

ahliyyah or *ahliyya*	أهلية
sūrat al-Baqarah, not *sūrah al-Baqarah*	سورة البقرة
ahl al-sunnah wa'l-jamā'ah	اهل السنة والجماعة

Quranic verses:

yā ayyuha'n-nās, instead of *yā ayyuhā al-nās*	يأيها الناس
dhālika'l-kitābu lā rayba fīh, **instead of** *dhālik al-kitāb lā rayb fīh*.	ذالك الكتاب لا ريب فيه

للإشارة إلى المرجع في الموضع الأول، هكذا:

ابن عطية، عبد الحق بن غالب. (2007). المحرر الوجيز في تفسير الكتاب العزيز. تحقيق: عبد السلام محمد. بيروت: دار الكتب العلمية. ط: 2. ج: 2، ص: 145.

وفي المواضع الأخرى له يشار إليه، هكذا:

ابن عطية، المحرر الوجيز في تفسير الكتاب العزيز. مرجع سابق، ج: 3، ص: 150.

- توثق **المصادر والمراجع** في قائمة واحدة في نهاية البحث، وترتب هجائياً حسب الاسم الأخير للمؤلف، وذلك باتباع الطريقة التالية:

الكتاب لمؤلف واحد:

ابن عطية، عبد الحق بن غالب. (2007). <u>المحرر الوجيز في تفسير الكتاب العزيز</u>. تحقيق: عبد السلام محمد. بيروت: دار الكتب العلمية. ط: 2.

للمؤلف أكثر من كتاب

ابن خالويه، الحسين بن أحمد الهمذاني. (1979). <u>الحجة في القراءات السبع</u>. بيروت: دار الشروق.

———. (1992). <u>إعراب القراءات السبع وعللها</u>. تحقيق: عبد الرحمن بن سليمان العثيمين. القاهرة: مكتبة الخانجي.

الكتاب لمؤلفَين اثنين:

البغا، مصطفى ديب. مستوى، محي الدين. (1996). <u>الواضح في علوم القرآن</u>. دمشق: دار العلوم الإنسانية.

الكتاب لثلاث مؤلفين أو أكثر:

محمد كامل حسن وآخرون. (2005). <u>التجديد</u>. كوالالمبور: الجامعة الإسلامية العالمية الماليزية.

المقالة في مجلة علمية:

راضي، فوقية محمد. (2002). "أثر سوء المعاملة وإهمال الوالدين على الذكاء". المجلة المصرية للدراسات النفسية. المجلد: 12. العدد: 36. ص 27-36.

المقالة في مؤتمر:

عبد الجليل، محمد فتحي محمد. (2018). "أثر المرأة في الدعوة والتربية في ضوء القرآن الكريم". المؤتمر الدولي للقرآن الكريم في المجتمع المعاصر. ماليزيا: جامعة السلطان زين العابدين.

الرسالة العلمية:

عبد الجليل، محمد فتحي محمد. (2016). "منهج ابن زنجلة في توجيه القراءات في كتابه حجة القراءات". رسالة دكتوراه، جامعة السلطان زين العابدين.

المؤلفات المترجمة:

القاضي، عبد الفتاح. (د. ت). تاريخ المصحف. (تر: إسماعيل محمد حسن). ترنجانو: المؤسسة الدينية.

13- عند قبول البحث للنشر يوقع الباحث على انتقال حقوق ملكية البحث الى إدارة معتمد

14- لهيئة التحرير الحق بإجراء أي تعديلات من حيث نوع الحروف ونمط الكتابة، وبناء الجملة لغوياً بما يتناسب مع نموذج المجلة المعتمد لدينا.

15- قرار هيئة التحرير بالقبول أو الرفض قرار نهائي مع الاحتفاظ بحقها في عدم إبداء الأسباب.

16- يمكن للباحث الحصول على بحثه المنشور والعدد الذي نشر فيه بحثه من موقع المجلة إلكترونياً

ملاحظة: عزيزي الباحث إن هذه المواصفات مأخوذة عن لوائح دولية مُعتمدة، وهي تعزز من مستوى بحثك من حيث الشكل الذي لا يقل أهمية عن المضمون، وإن أية مخالفة لها ستكلفك تأخيراً إضافياً يمكن تجنبه في حال الالتزام بها.

آليات النشر والإحالة:

بعد تسلم إدارة المجلة نسخة البحث من الباحث، تقوم بإحالتها إلى المحكمين، وتلتزم بمدة لا تزيد عن **30** يوماً لتزويد الباحث بتقرير عن بحثه يتضمن الملاحظات، بعدها يمهل البحث مدة لا تزيد عن **90 يوماً (3 أشهر)** للأخذ بالملاحظات .

ينشر البحث بعد أول أو ثاني عدد يعقب تاريخ إصدار خطاب قبوله للنشر على الأكثر، حسب أولوية الدور وزخم الأبحاث المُحالة للنشر.

Content